MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

FREEDOM FROM DISCRIMINATION ✦ EQUALITY OF OPPORTUNITY

ANNUAL REPORT 2007

The Manitoba
Human Rights
Commission

Bilingual Web-site

www. manitoba. ca/hrc

Winnipeg
7th floor - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8
Ph: (204) 945-3007
Fax: (204) 945-1292
E-mail: hrc@gov. mb. ca

Brandon
Provincial Government Building
353-340 Ninth Street
Brandon, Manitoba R7A 6C2
Ph: (204) 726-6261
Fax: (204) 726-6035

The Pas
2nd floor - Otineka Mall
P. O. Box 2550
The Pas, Manitoba R9A 1M4
Ph: (204) 627-8270
Fax: (204) 623-5404

Toll Free
1-888-884-8681

TTY
1-888-897-2811

Collect calls accepted

Cover

Photo: "Assiniboine Art Action"
Photographer Lily Rosenberg

The Commission would like to thank the anonymous person or persons who took the time to both notice the beauty in the shapes formed on the banks of the Assiniboine River, and to add colour to the mosaic.

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

ANNUAL REPORT
2007

HUMAN RIGHTS CODE (MANITOBA)

The Code prohibits unreasonable discrimination in employment, housing, contracts and services available to the public, on the following grounds:

- Ancestry
- Nationality or national origin
- Ethnic background or origin
- Religion or creed, or religious belief, religious association or religious activity
- Age
- Sex, including pregnancy, or circumstances related to pregnancy
- Gender-determined characteristics
- Sexual orientation
- Marital or family status
- Source of income
- Political belief, political association or political activity
- Physical or mental disability

Members of other historically disadvantaged groups may also be able to file a complaint. Publicizing a sign or statement that indicates or advocates discrimination is also prohibited.

Most employers, landlords or service providers that are located in Manitoba are regulated by provincial law and so are bound by Manitoba's *Human Rights Code*. Some private businesses, such as airlines, banks, and telecommunication enterprises, as well as the federal civil service and many First Nations governments and organizations, however, are regulated by federal law. Complaints against them must, therefore, be filed with the Canadian Human Rights Commission under federal human rights law.

The Manitoba Human Rights Commission enforces the anti-discrimination provisions of *The Code*. It is authorized to mediate and investigate complaints of discrimination, to refer matters to adjudication, and to educate the public and promote human rights issues.

ATTORNEY GENERAL
MINISTER OF JUSTICE

Room 104
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

His Honour
The Honourable John Harvard
Lieutenant-Governor of Manitoba

Sir:

May it please your Honour, it is my pleasure to present to you, the Annual Report of The Manitoba Human Rights Commission for the year 2007.

Respectfully submitted,

Dave Chomiak
Minister

THE MANITOBA **HUMAN RIGHTS** COMMISSION

LA COMMISSION DES **DROITS DE LA PERSONNE** DU MANITOBA

The Honourable Dave Chomiak
Minister of Justice and Attorney General
Legislative Building
Winnipeg, MB R3C 0V8

Sir:

We are pleased to forward to you, the Minister responsible for administration of *The Manitoba Human Rights Code*, the Annual Report of the Manitoba Human Rights Commission for the calendar year ending December 31, 2007.

Jerry Woods
Chairperson

TABLE OF CONTENTS

Message from the Chairperson 02

Executive Director's Report 04

Committee Reports 06

Complaint Process - Overview 09

Settlements 10

Legal Proceedings 15

Monitoring Report 17

Raising Awareness 18

Commissioners 20

Organizational Chart 23

Statistics 24

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

It is an honour to be appointed Chairperson of the Manitoba Human Rights Commission. I would like to take this opportunity to offer my reflections on the path we are on, and my thoughts regarding our future commitments to fight discrimination.

When *The Human Rights Code* was first legislated in Manitoba in 1987, there was broad support for the advancement of human rights. It is time to renew those sentiments and give voice to those who are still marginalized.

To accomplish this, we must listen to Manitobans. In the past we have valued the input of those most affected by such issues as social condition, hate speech and, most recently, on Racialized Communities and Police Services. Regarding the latter, we will forge ahead with the project, initiated in 2005, and strategize and plan with the hope of improving communication and trust between the two.

We will also continue to expand our youth initiatives. For the past seven years, the Commission has hosted youth conferences in Winnipeg, Brandon, Thompson and The Pas. I am extremely proud of the success of these events, and am committed to exploring new avenues of human rights education such as online youth bulletins and a new website. The education on the rights and responsibilities of youth remains one of our top priorities.

"Hearing is one of the body's five senses. But listening is an art."

Frank Tyger

The face of discrimination has changed over the years, as has the way we enforce *The Human Rights Code*. In the past, discrimination was often blatant and unfortunately, at times, accepted. Although some of this persistent behaviour endures, discrimination today can be more subtle and is often systemic. Finding a resolution not only involves more research, it also requires education on the part of those involved. These changes have made human rights work more complicated and time intensive. During mediation, for example, the parties may need to understand the intricacy of reasonable accommodation and the systemic nature of many discriminatory actions, or lack of action.

The complexity surrounding systemic issues also necessitates a different type of investigation, taxing already limited resources. The results however, are gratifying. A case in point is the successful settlement between the Elizabeth Fry Society and the Government of Manitoba. The Society believed that women incarcerated at the Portage Correctional Centre (PCC) were being treated differently than men in similar circumstances, on the grounds of sex, ancestry and disability. The settlement includes facilitating contact between incarcerated women and their children, and accommodating the special needs of Aboriginal women, women with disabilities and pregnant women.

The Commission is proud of Manitoba's strong tradition of protecting human rights. We will continue to provide human rights information at seminars, through printed material, on our website and during public presentations. The Commission will also listen to and learn from the community and our youth, and be diligent in working towards preventing discrimination.

I would like to acknowledge and thank former Chairperson Janet Baldwin and Commissioner Fausto Yadao for their hard work, insight and dedication and wish them both continued success in their future endeavours. I would also like to welcome Joan Hay and Leo Aniceto, our newly appointed Commissioners. Finally, I want to thank Vice Chairperson Yvonne Peters and Executive Director Dianna Scarth for their guidance, and the staff of the Commission for their efforts enforcing *The Human Rights Code* on behalf of the people of Manitoba.

EXECUTIVE DIRECTOR'S REPORT

2007 was a busy year for the Commission as it carried out activities related to the three major aspects of its mandate: enforcement of *The Code*, public education and the promotion of human rights.

One trend noted in the past decade, which continued in 2007, was the high proportion of complaints submitted on the basis of physical and mental disabilities (41%). This figure was more than double the next two highest grounds of complaints, those based on "sex, including pregnancy" (19%) and "ancestry/ ethnic origin" (17%).

It is, however, gratifying to note the progress being made towards advancing the rights of persons with disabilities at several different levels in 2007. Canada became a signatory to the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and a decision by the Supreme Court in the VIA Rail Case, in which the Commission intervened, confirmed the rights of persons with physical disabilities to receive dignified access to rail cars when they travel throughout the country. And at a local level, the Commission was very pleased that the City of Winnipeg announced on International Human Rights Day its plan to implement an "Announce Next Stop" program on all city bus routes. Winnipeg transit drivers are now required to announce the next stop, which assists visually impaired riders in particular, as well as those with other disabilities. The Commission was particularly pleased to learn that the City had agreed to move forward with this initiative on a voluntary basis after the Commission had drawn its attention to recent rulings in Ontario, which had found that the failure to announce stops by several Ontario public transit services was discriminatory.

"Progress lies not in enhancing what is, but in advancing toward what will be."

Kahlil Gibran

The second highest number of complaints dealt with during the year was filed on the basis of "sex, including pregnancy." A systemic complaint filed on behalf of incarcerated women in Manitoba by the Elizabeth Fry Society against the Government of Manitoba was settled following a lengthy mediation. (More detailed information about this settlement is located elsewhere in this annual report.) Additionally, a complaint filed by a group of women alleging an under-representation of women in faculty and senior administrative positions at the University of Manitoba was also settled and the first monitoring report has been included in this annual report.

Many important gains in the area of women's rights have been achieved during the past 30 years. It appears, however, that barriers to full participation in society continue in some areas, such as amateur sports, despite sweeping changes to social attitudes, which have occurred in the past three decades.

In October 2007, the Manitoba High Schools Athletic Association's application for judicial review of the *Pasternak v MHSAA* decision was heard in the Manitoba Court of Queen's Bench. In January 2008, Madame Justice McKelvey released her decision in which she upheld the adjudicator's ruling that a regulation which prevented

Amy and Jesse Pasternak from trying out for their high school boys' hockey team constituted discrimination on the basis of sex. It is interesting to compare the Pasternak case with a settlement reported thirty years ago in the 1977 Manitoba Human Rights Commission Annual Report. A 15 year old girl had been denied the opportunity to participate in a calf scramble contest at a winter fair. She had participated in similar competitions for 4 years, had been an award winner and had been chosen by the local AG representative to compete at the fair. She was told, however, that the competition was for "boys only", although she qualified in every aspect except for the fact that she was a girl. The organizers referred to their perceived "moral obligation" not to accept girls in the competition because of risk of injury, although medical experts said that there were no physical or mental reasons to deny girls the opportunity to participate.

Similarly, Amy and Jesse Pasternak had played on boys' school hockey teams for many years. They had received support from their principal and school division in their request to be allowed to try out for the boys' team. The eligibility rules, however, precluded girls from trying out for the boys' team. When looking back at the evolution of human rights since the early years of human rights legislation in Manitoba, there are areas in which significant progress towards equality for women has been made. In some activities, however, it still appears that the "glass ceiling" has remained firmly in place, and will continue to be the subject of future complaints.

On the education front, the Commission continued to hold a successful series of seminars for employers. Over 700 people attended half or full day seminars, which provide very practical advice about rights and responsibilities of employers under human rights legislation. The Commission encourages respondents to participate in its educational activities after they have resolved a human rights complaint. In that regard, as part of the Elizabeth Fry settlement, a significant number of corrections staff have attended the seminars since the settlement agreement was signed in 2007.

As noted in last year's Annual Report, one of the Commission's major goals has been to establish connections with community groups and to obtain feedback about human rights issues they are experiencing. In partnership with the University of Winnipeg, the Commission held three community consultations during the year in connection with its Racialized Communities and Police Services (RCAPS) Research Project. An initial report was released in early December, which summarizes the perceptions of some members of racialized communities of the policing services. The report of Phase I of this project has been posted in its entirety on the Commission's Website (www.manitoba.ca/hrc).

Jerry Woods became the new Chairperson of the Commission in July 2007 and Yvonne Peters assumed the role of Vice-Chairperson. Both Jerry and Yvonne have been members of the Board for many years so there has been a smooth transition and all of the staff look forward to working with them in their new roles. Former Chairperson Janet Baldwin and Commissioner Fausto Yadao retired in July, both having made many contributions to human rights in Manitoba during their terms. Staff member René Ouellette, also resigned in November 2007 and we wish him well in his new career.

COMMITTEE REPORTS

Executive Committee
Chair: Jerry Woods (Chairperson)
Yvonne Peters (Vice-Chairperson)
Ajit Kaur Deol (Commissioner)
Robin Dwarka (Commissioner)
Elliot Leven (Commissioner)
Dianna Scarth (Executive Director)
Sarah Lugtig (Legal Counsel)
Debra Beauchamp (Policy and Program Analyst)
Janet Baldwin: Chair until July 2007

Issues & Communications Committee
Chair: Robin Dwarka (Commissioner)
Jerry Woods (Chairperson)
Mzilikazi (Mzi) Ndlovu (Commissioner)
Dr. M.V. Naidu (Commissioner)
Joan Hay (Commissioner)
Dianna Scarth (Executive Director)
George Sarides (Assistant Executive Director)
Debra Beauchamp (Policy & Program Analyst)
Patricia Knipe (Communications Director)
Beatrice Watson (Outreach Liaison Officer)
Janet Baldwin: Committee Member until July 2007
Fausto Yadao: Committee Member until July 2007

Policy & Legislative Review Committee
Chair: Yvonne Peters (Vice-Chairperson)
Jerry Woods (Chairperson)
Elliot Leven (Commissioner)
Sheena Rae Reed (Commissioner)
Leo Aniceto (Commissioner)
Dianna Scarth (Executive Director)
Sarah Lugtig (Legal Counsel)
Debra Beauchamp (Policy & Program Analyst)
Janet Baldwin: Committee Member until July 2007

"It is difficult to say what is impossible, for the dream of yesterday is the hope of today and the reality of tomorrow."

Robert H. Goddard

Executive Committee
The Executive Committee met five times in 2007. In addition to reviewing financial and personnel matters, it dealt with the reconsideration of complaints and provided direction to staff on ongoing concerns, strategic planning, matters relating to the Canadian Association of Statutory Human Rights Associations (CASHRA) and to international human rights agreements, interventions by the Commission in human rights cases, media releases, correspondence and emerging issues. Committee members also met with the Minister of Justice regarding proposed changes to *The Human Rights Code*.

The Committee continued to correspond with Manitoba Health on the issue of continued access to Cholinesterase Inhibitors medication, such as Aricept, for residents of personal care homes with Alzheimer's disease or related dementia.

Correspondence and meetings with a public school division regarding concerns about references to the church and Christian principles in the Division's belief and mission statements led to an amicable resolution, with the Division altering its belief and mission statements. Considerable media attention led to staff consultations with other school divisions on issues relating to religion in schools.

The Committee also corresponded with a school division with respect to the application of its "School of Choice" policy to students with disabilities.

Issues & Communications Committee
The Issues & Communications Committee held three meetings in 2007. It considered matters relating to the Commission's communications, such as its monthly bulletin "Connections", its education initiatives, including youth conferences and employment seminars, and the promotion of human rights, including events to mark International Human Rights Day and to acknowledge individual and group commitment to human rights.

The Committee oversaw the Commission's role in the Racialized Communities and Police Services Project (RCAPS), a joint initiative with the University of Winnipeg, to examine racial profiling in policing in Manitoba and to develop strategies to support bias-free policing. Four community consultations on police services to members of racialized communities were held in the centre and north areas of Winnipeg between October 19, 2006 and August 8, 2007.

The Committee continued to look for innovative ways to fulfill the commission's mandate with respect to human rights education and promotion, despite the lack of a dedicated education staff position. Initiatives included the development of a "Toolkit for Educators", a resource for teachers.

Policy & Legislative Review Committee

The Policy and Legislative Review Committee, chaired by Yvonne Peters, met once this year. Committee representatives also met with the Minister of Justice and his staff to review and discuss legislative proposals for amendments to *The Human Rights Code*.

in addition to discussing matters related to the status of the legislative proposals to *The Code*, the Committee also considered issues with respect to the Commission's policy on family status as a protected ground of discrimination and with respect to pregnancy-related leave and human rights protections.

COMPLAINT PROCESS -OVERVIEW

"Dreams are the touchstones of our character."

Henry David Thoreau

Pre-Complaint Resolution Process
This is a voluntary, without prejudice process whereby the Commission mediators attempt to resolve an issue between a complainant and a respondent prior to the filing of a formal complaint of discrimination under *The Code*. In 2007, 52 were resolved successfully in the pre-complaint process.

Mediation
The Commission encourages parties to attempt to resolve a complaint if they wish to do so, at any stage of the process, whether prior to or during an investigation. In 2007, 205 files were assigned to the three staff mediators at the pre- and mid-investigation stages. Fifty four (54) complaints were resolved successfully in 2007 at these two stages of the process (36 in pre-investigation and 18 at mid-investigation).

Investigation
Each complaint that is not resolved in the mediation process is assigned to the investigation team that collects, interviews and analyzes evidence. Upon completion of the investigation, a comprehensive Investigation Assessment Report is prepared, making a recommendation to the Board of Commissioners for determination pursuant to *The Code*. In 2007, the investigation team was assigned 225 formal complaints to investigate and the team completed Investigation Assessment Reports on 199 complaints, some of which were filed prior to 2007. During 2007 the average length of an investigation, including the written report was 10. 28 months. In addition to the investigation reports, the team prepared 48 reports with respect to complaints that were either withdrawn or abandoned.

Board Directed Mediation
Pursuant to s. 29 (2) of *The Code*, the Board of Commissioners may cause mediation to be undertaken between the parties where the evidence obtained during the investigation is sufficient to substantiate a contravention of *The Code*. In 2007, 25 files were referred to directed mediation. In 2007, 16 cases were voluntarily resolved at this stage and in four other cases, the Board determined that the offer made by the respondent in the mediation process was reasonable, however, the complainant rejected the offer and the file was closed.

Adjudications
Pursuant to s. 29 (3) of *The Code,* the Board of Commissions can refer complaints to adjudication, either directly or after board directed mediation is not successful. In 2007, three files were referred to adjudication and one adjudication hearing was completed. In addition, 11 files which were referred to adjudication were resolved by legal counsel in advance of the hearing scheduled to take place in 2007.

SETTLEMENTS

The following are examples of cases from the pre-complaint, mediation and board directed mediation processes.

Pre-Complaint
Pre-Complaint resolution is a voluntary process allowing mediators at the Manitoba Human Rights Commission to attempt to resolve an issue before a formal complaint has been filed.

Employment – Sex - Sexual Harassment – Pre-Complaint
An eighteen year old female assistant manager said that her store manager, a married man in his thirties, sexually harassed her. She said it began with staring and touching her inappropriately. One evening after work when she went out with her co-workers and the manager, he made improper remarks to her and when she rebuked him, he kissed her on the cheek. She said she also overheard him tell other female co-workers that just because he was married it didn't mean that women didn't want him and all he had to do was hide his wedding ring.

When she reported his actions to another manager, she said she was told to discuss it with him and then write him a letter explaining in detail what she considered wrong behaviour and where he could get training to determine what was appropriate inside and outside of work. Since she was not comfortable making direct contact with him, she resigned and contacted the Commission.

The matter was resolved by the company providing her with $1,200.00 in wages, $800.00 in general damages and a letter of reference. The company also agreed to review and revise its anti-harassment policy and implement any necessary changes including an investigation process and educating its staff.

Services – Ancestry – Pre-Complaint
The complainant, who is an Aboriginal man, contacted the Commission after he had been refused service at a restaurant based on allegations that he had previously caused a disturbance. He believed that this was a case of mistaken identity and the action was discriminatory based on his ancestry.

The mediator obtained information from the Director of SAFE Hospitality, an injury and illness prevention strategy administered by the Manitoba Tourism Education Council (MTEC), regarding the appropriate procedure for keeping an incident book to avoid future instances of mistaken identity and provided this information to the owner.

The matter was resolved on the basis the owner agreed to implement these rules regarding identification. He also provided a letter of apology and a $50. 00 gift certificate to the complainant.

Housing – Disability – Reasonable Accommodation – Pre-Complaint
The complainant is a 40 year old disabled woman. Her apartment building was converted to 55+ housing and she said she was told, that since she was 40, she would have to move to a unit in another building. She believed she was being discriminated against on the basis of her age and failure to reasonably accommodate her disability.

The complainant had friends in the building and found it convenient for her doctor's appointments as the medical facility was only one block away. She also felt safe in the building and appreciated such amenities as a medical alarm in the bedroom and grab bars in the washroom.

The matter was resolved before a formal complaint was filed. The parties met with a Commission mediator and it was agreed that the complainant could remain in her present suite.

"Experience is a hard teacher because she gives the test first, the lesson afterwards."

Vernon Sanders Law

Service – Disability – Reasonable Accommodation – Pre-Complaint
A complainant believed that the rules and procedures of an appeal board failed to accommodate his special needs. The appeal board had rules regarding those who could attend a hearing. Those rules limited attendance to the party involved and their counsel or representative.

The complainant believed that this was discriminatory to those with reduced abilities, whether physical or mental, since they are not allowed to bring with them a personal attendant; someone to talk on their behalf or someone to take notes.

A commission mediator, with the permission of the complainant, contacted the Secretary to the Board and within a few months the appeal board amended the rule. It is now possible for those attending an appeal hearing to request, based on a disability, the attendance of additional support persons.

Employment – Age – Pre-Complaint
The complainant is a teenage "computer whiz." Although only 15, he applied for and received a job offer from a computer company. When a company human resource person discovered his age and the fact that he did not have a child employment work permit in place, his job was terminated.

This matter was resolved before a formal complaint was filed by having the complainant complete the Child Employment Permit Application, getting the signature of his parent and school principal and Employment Standards issuing a work permit. The company then put him back on the work schedule.

Mediation
Mediation is a voluntary process of dispute resolution offered after a complaint is received. If mediation takes place before or during the investigation process, it is conducted on a confidential basis. It is important to note that during mediation, no assessment of the validity of the complaint is made. Mediation can result in an acceptable resolution of the issues in a shorter time frame than a more formal investigation, and usually involves the individuals directly affected.

Employment – Disability – Pre-Investigation Mediation
The complainant injured his shoulder, neck and upper back at work and was placed on compensation. Within six months he was given medical clearance to return to work. That same day he was laid off based on a shortage of work. He said however, that he had been replaced by a new employee one week earlier.

He contacted the Commission believing that he was discriminated against on the basis of a perceived disability.

The respondent was interested in a voluntary settlement so mediation began before an investigation was initiated.

The complaint was resolved with the complainant receiving $7,000 in general damages. The company agreed to implement an anti-discrimination policy in the workplace and the branch manager attended one of the Commission's educational seminars, Human Rights in the Workplace.

Board Directed Mediation
Board directed mediation takes place after an investigation by a human rights officer. In these cases, the Board has determined that the complaint has enough support in the evidence to proceed further.

Services – Sex (including pregnancy), Ancestry, Disability, Family Status – Board Directed Mediation – Public
Although the majority of Human Rights complaints are confidential, when both parties agree, a settlement may be made public. This was the case in the Elizabeth Fry Society of Manitoba and the Government of Manitoba.

The Society believed that women incarcerated at the Portage Correctional Centre (PCC) were being treated differently than men in similar circumstances, on the grounds of sex, ancestry and disability. It also alleged that the Government of Manitoba had failed to reasonably accommodate the women at PCC on the grounds of ancestry, sex (including pregnancy), family status, disability and ancestry.

An investigation took place and the Board of Commissioners directed that mediation take place, and if unsuccessful, an adjudicator would be appointed to hear both sides.

The parties, however, achieved a good working relationship and mediation was successful. The agreement revealed a commitment by both to work towards the goal of accommodating the special needs of women incarcerated at PCC. The settlement included facilitating contact between incarcerated women and their children, and accommodating the special needs of Aboriginal women, women with disabilities and pregnant women.

Both parties agreed to a series of principles acknowledging that the needs of women in the corrections system differ from the needs of men, and that these differences have significant implications for the delivery of services.

A number of future initiatives also were identified, including addressing the increased demand for Aboriginal spiritual and cultural services, abuse and trauma counselling, library and recreation enhancements, improvements in dealing with mental and physical disabilities, and further staff training in responding to women who harm themselves. Manitoba Justice will work with the Manitoba Human Rights Commission to develop and deliver human rights training and material for Correctional staff and inmates.

Services – Disability- Investigation and Board Directed Mediation
The complainant has a mobility disability and can only walk a short distance with a cane. For longer distances he uses a three wheeled-scooter.

The complainant's doctor's office, hearing centre and pharmacy are located in the same building and he found it very difficult to open the doors as there was not automatic access for disabled people. He contacted the property management company who told him there were no plans to make the building accessible. The company believed that since the building was not new, nor being renovated, it was not required to install an automatic door opening device. The man filed a complaint with the Manitoba Human Rights Commission citing disability and failure to reasonably accommodate his disability.

During the investigation, the respondent company believed that it was in compliance with *The Building Code* but nonetheless advised the human rights officer that it was "committed" to obtaining pricing for an automatic door. It did not, however, provide details, nor did it show that the cost would pose undue financial hardship.

The Human Rights Code states that it is paramount over most other legislation, including building regulations. *The Code* states that, "Unless expressly provided otherwise herein or in another Act of the Legislature, the substantive rights and obligations in this Code are paramount over the substantive rights and obligations in every other Act of the Legislature, whether enacted before or after this Code."

After face-to-face mediation, the company agreed to install automatic doors at the entrance/exit closest to the disabled parking area and agreed to deal with any maintenance issues on a timely basis.

Service – Source of Income – Investigation – Board Directed Mediation
The complainant is an exotic dancer who believed she was treated differently and denied a service by not being allowed the opportunity to purchase life insurance based on her source of income.

The insurance company stated that the complainant's application for insurance was denied based on her declared occupation and an assessment of "acceptable risks" and the "law of averages," given her lifestyle and work environment. During the investigation, however, no evidence was provided to back up this claim. The evidence offered by the company appeared to support that the complainant was denied coverage based on impressionistic assumptions and stereotypes about women in this particular type of work.

After Board directed mediation a settlement was reached. The complainant received $12,000 in general damages for injury to feelings, self respect and dignity and was advised that subsequent life insurance applications would be welcomed and based on her current age and assessment as per normal processes.

LEGAL PROCEEDINGS

Adjudications
A caretaker filed a human rights complaint alleging that her employer had failed to reasonably accommodate her needs arising from her physical disability, cancer. Failure to make reasonable accommodation for disability-related needs of employees is a form of discrimination prohibited by *The Human Rights Code*. After surgery and a two month recovery time, she had tried to return to her job and was told that she was no longer employed. She subsequently was informed that she could re-apply for her former position.

An investigation took place and the Board of Commissioners directed that mediation should take place. When this was not successful, a hearing date was set and Lyle Smordin was appointed as the independent Adjudicator by the Attorney General.

"Discovery consists of seeing what everybody has seen and thinking what nobody has thought."

Albert Szent-Gyorgyi

The Vietnamese Non-Profit Housing Corporation owner (the respondent) originally argued that this did not qualify as discrimination based on disability. By the conclusion of the hearing, however, he conceded that she should have been accommodated.

Adjudicator Lyle Smordin awarded the sum of $3,000 for general damages and one month's pay to the former caretaker. Adjudicator Smordin also ordered the Corporation to adopt and post a suitable accommodation policy acceptable to The Manitoba Human Rights Commission.

Court of Queen's Bench Judicial Review
In October 2006, the Manitoba High Schools Athletic Association (MHSAA) filed for a judicial review of an Adjudicator's ruling. The review was heard by Madame Justice McKelvey of the Court Queen's Bench.

In her original ruling Adjudicator M. Lynne Harrison found that the MHSAA was not justified in refusing to let two female high school students, Amy and Jesse Pasternak, try out for the boys' high school hockey team. Although the MHSAA argued during the hearing that women's hockey would suffer should the girls be allowed to play on a boys' team, Adjudicator Harrison found that there was no objective evidence that women's hockey would suffer, that boys would take over girls teams or that boys would end up being disadvantaged as a group when it comes to opportunities to play hockey.

Madame Justice McKelvey released her Judicial Review decision in January 2008 and ruled that the MHSAA was not able to establish errors in how the adjudicator interpreted the case, her jurisdiction and the fairness of the process. Madame Justice McKelvey wrote that the MHSAA was unable to establish a single justification, based on objective evidence, for refusing the girls the opportunity to try out.

Supreme Court of Canada Intervention
The Manitoba Human Rights Commission received intervener status ("friend of the court") in *Honda v. Keays* at the Supreme Court of Canada. The case is expected to be heard in early 2008 at which time the Commission's Legal Counsel Sarah Lugtig will present oral arguments. The case involves a long and bitter struggle between Honda Canada and an employee who worked in an Ontario plant, and suffered from chronic fatigue syndrome. The Supreme Court will decide whether or not to uphold a $500,000 award for damages to Mr. Keays. This is one of the largest awards ever in Canada but was reduced to $100,000 on appeal. This case may also have an impact on the role of human rights commissions in today's society. The Commission was one of nine interveners who were given permission to address the court.

Supreme Court of Canada Decision
A 2007 Supreme Court of Canada Decision affirmed the universal application of human rights principles and the right to equality for people with disabilities.

Last year, The Manitoba Human Rights Commission, with its Saskatchewan counterpart, intervened in the *Council of Canadian with Disabilities v. Via Rail* appeal before the Supreme Court of Canada. In a written submission the Prairie-based Commissions argued that human rights principles must be applied and applied consistently, by all government agencies entrusted to protect them.

The Commissions also emphasized that service providers have an obligation to engage in an appropriate process to assess accommodation issues for people with disabilities, including the obligation to gather concrete information of any cost, safety or other hardships that they later allege prevent them from implementing measures to ensure equal access to their service.

Finally, the Commissions directed the Court's attention to the harm to disabled travellers on the prairies if VIA Rail was allowed to justify lack of access in some of its routes by offering equal access elsewhere in its network.

Judicial Reviews
There were two applications for judicial review filed during the year. One was subsequently abandoned.

MONITORING REPORT - UNIVERSITY OF MANITOBA

The University of Manitoba submitted information to the Commission, pursuant to a settlement agreement, that included a summary of hiring data and recent initiatives which the University has developed to encourage qualified women to apply for academic, middle and senior management positions within the University. The settlement focused on the representation of women in ranks noted above. Similar information will also be provided and summarized in the Commission's next two Annual Reports.

Recognizing the importance of implementing recruitment strategies that will attract qualified women, the University has created an Academic Recruiting Handbook which highlights opportunities to advertise on websites that will specifically target women. Although equity training had previously been provided for all chairs of search committees for academic staff, this training was expanded as per the agreement to include chairs of search committees for management positions as well. The Equity Services Office holds a minimum of 6 workshops yearly and an Equity Officer attends the first meeting of search committees to discuss best practices, potential biases, and strategies to further equity in the hiring process.

"If an idea is worth having once, it's worth having twice."

Tom Stoppard

Hiring data provided to the Commission by the University outlined the representation rate of women in each department, their academic rank, and type of appointment. Similar information referenced the representation rate of women in management and support positions. Although it is difficult to draw conclusions from statistics which reflect the hiring practices throughout the University, it is interesting to note that within the year prior to April 1, 2007, 40% of the new hires for full time academic positions were female. One area in which a clear gap can be noted is the 3-1 ratio of males to females who have achieved tenure within the full time academic ranks. This would appear to reflect an earlier gender imbalance in a number of faculties; it is unlikely to change quickly due to the requirements, including the length of time required to achieve tenure. That figure will be examined again in the next monitoring report.

When a comprehensive statistical analysis was undertaken in the late 1990's, concerns were raised because there were no women in the faulty of the Political Studies Department, despite a fairly high availability rate of qualified women in the workforce. It is encouraging to note, therefore, that women comprised 6 out of 13 of the academic positions as of April 1, 2008.

This is the first of three reports which have been provided by the University and this initial data will provide a baseline for tracking progress in the next two years. In that regard, the University has developed an equity module within a new human resource information system which generates reports which contain detailed information concerning the representation of women. They are made available to faculties, schools and administrative units and are used to assist in the development of employment equity targets for future hiring.

RAISING AWARENESS

Knowledge is one of the primary tools in the prevention of discrimination and the Commission has developed a wide range of activities in an effort to fulfill its mandate concerning the education and promotion of human rights. These activities include seminars, conferences, outreach, presentations, print and electronic information, partnerships, human rights awards and the Racialized Communities and Police Services (RCAPS) Project.

"Recent Developments in Human Rights Law" was added to the Commission's very successful Education Programs, bringing the number of public seminar topics offered to five. Approximately 720 people registered for these seminars, which were held in Winnipeg and Brandon. Those who participated in three or more seminars received a Human Rights Certificate of Achievement.

The Youth Awareness Conferences continue to be the centre of the Commission's youth initiative. To ensure their continual success however, and to consider other avenues for human rights youth education, a committee was struck to review, revamp and design the Commission's programs for youth and to develop a program to celebrate the 60th anniversary of the Universal Declaration of Human Rights in 2008.

"We cannot always build the future for our youth, but we can build our youth for the future."

Franklin D. Roosevelt

Outreach presentations were delivered to more than two thousand people. The Commission also provided an information booth at such public events as Gay Pride, International Women's Day and Law Day in Winnipeg. The Brandon office held an open house on International Human Rights Day, December 10th.

In Winnipeg, the Commission, along with its valued partners, the Canadian Human Rights Commission and the Manitoba Association for Rights and Liberties, hosted the International Human Rights Day Award Luncheon in December. The 2007 Commitment Award recognized activities which have advanced human rights by overcoming discrimination based on mental disability. The Dr. Sybil Shack Memorial Youth award recognized a youth group or young person who has promoted respect for human rights and fundamental freedoms within Manitoba. The recipients of the Commitment Award were the teachers, principal, and students involved in the Bridges FASD Intermediate Program at David Livingstone Community School. The Youth Award went to Krupa Kotecha, a grade 12 student at Balmoral Hall School for her work and dedication to multiculturalism and diversity.

The Commission released the final report on the first phase of the Racialized Communities and Police Services Project (RCAPS Project). This project, which began a year and a half ago, is a partnership with researchers from the University of Winnipeg and the Manitoba Human Rights Commission. During 2007 three community consultations took place in three Winnipeg inner city areas; the West Broadway Neighbourhood, the Centennial Neighbourhood and the Lord Selkirk Park Neighbourhood.

At these consultations, participants shared stories and observations with respect to the provision of police services to themselves and others in racialized communities. At the community based consultations, individual stories were not investigated by the Commission and the confidentiality and anonymity of the participants were respected. The report documents these stories and observations.

The underlying message received was that most people want to feel safe in their communities and develop a mutually respectful relationship with the police.

The major themes that emerged from these community consultations include the lack of police services to the Aboriginal community, the abusive treatment by police based on Aboriginal ancestry, the need for community-based policing, the systemic nature of racial bias in the Winnipeg Police Service, the perception by police and media that groups or members of racialized groups are gang members, and sexually abusive treatment of Aboriginal women by police.

The RCAPS Project continues with the Commission and the University of Winnipeg developing the second phase of the project.

COMMISSIONERS

Chairperson
Jerry Woods is a proud member of the Couchiching First Nation and hosts all the Commission's youth conferences. His background in the labour movement and his expertise as a negotiator serve him well as a strong advocate for Aboriginal employment and human rights issues. He continues to work in the community as an activist and strives for equitable outcomes with a dedication to improving the quality of life for all people. Jerry's passion is golf, and his joy is his family, wife Cathy, their six children, and eight grandchildren.

Vice-Chairperson
Yvonne Peters has a Bachelor of Arts and a Bachelor of Law from the University of Saskatchewan and a Bachelor of Social Work from the University of Regina. She practices equality rights law in Winnipeg, providing legal consultation and advice to unions, community groups, human rights organizations, the corporate sector and governments. Her community work includes serving on the Council of the Manitoba Bar Association, the Board of Directors of the Canadian Women's Health Network and chairing the Human Rights Committee of the Council of Canadians with Disabilities.

"A great many people think they are thinking when they are merely re-arranging their prejudices."

William James

Commissioners
Robin Dwarka is the Director of Administration for Legal Aid Manitoba. She is a Certified Management Accountant (CMA) and has a Bachelor of Commerce (Honours) from the University of Manitoba. Robin is a founding member of the Manitoba Pan Handlers, a local steel band. Currently, she is active in the Caribbean community primarily through the Building Sub-Committee of the Council of Caribbean Organizations of Manitoba and The Caribbean Folklorama Pavilion. Robin is a Board Member of the Manitoba Association for Rights and Liberties (MARL) and is currently its Treasurer.

Elliot Leven is a lawyer by profession and his preferred areas of practice are labour and employment law and Aboriginal law. He is an active member of Winnipeg's gay and Jewish communities. He is the Immediate Past President of Camp Massad of Manitoba, a Board Member of the Community Unemployed Help Centre, a member of the Law Society of Manitoba's Committee on the Independence of the Legal Profession, and a member of the Winnipeg Folk Festival's Communications Committee.

Sheena Rae Reed was born and raised in Flin Flon and her love of the North resulted in her returning to her hometown after receiving her Arts Degree from the University of Manitoba and studying two years of law. Once she returned to Flin Flon, she began working in social services and today she works with Child and Family Services for the Government of Manitoba. For the last seventeen years Sheena has coached girls' gymnastics and has been involved in Big Brothers/Big Sisters. She is also a Board Member of the Northern Women's Resource Centre in Flin Flon, the President of the Flin Flon Friendship Centre's Board of Directors and the President of the Manitoba Association of Friendship Centres.

M. V. Naidu has been a political science professor at Brandon University and was recently awarded the status of Professor Emeritus. He is the recipient of many honours such as the Canadian Government's Citation for Citizenship and the Fulbright Scholarship Grant. He founded the West Manitoba Multicultural Council, the Citizen's Committee for Medicare and the Civic Affairs Association of Brandon. He is also the past president of the Canadian Peace Research and Education Association and the Canadian Asian Studies Association. Professor Naidu was recently invited to the University of Rajasthan (Jaipur, India) for eight months and Dehli University for one-year, as a visiting Political Science Professor. He is editor of *Peace Research*, the Canadian Journal of Peace studies.

Ajit Kaur Deol, O. M. is an educator, a committed activist and forward thinking multicultural leader. She was a teacher at Edward Schreyer High School in Beausejour and Maples Collegiate in Winnipeg for many years. Ajit is credited with developing the Caroline McMorland School for the mentally disabled in Ontario. She has been on the Board of Directors of countless organizations and is currently a member of the Advisory Committee Punjab Foundation and a member on the Cabinet Committee on Agencies, Boards and Commissions. She is also a member of the Manitoba Citizenship Council, and a Director on the Board of the Seven Oaks School Education Scholarship Foundation and Seven Oaks General Hospital Foundation.

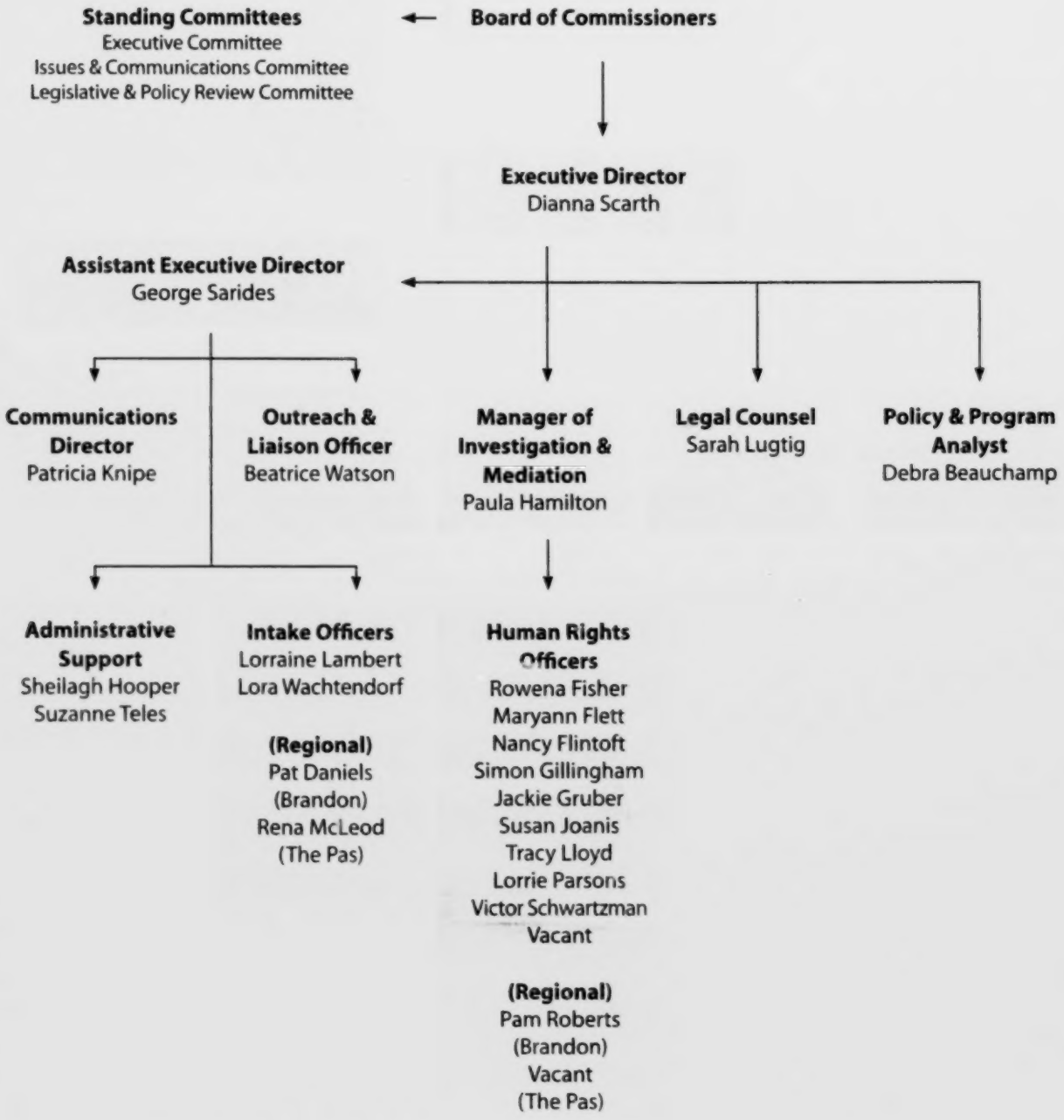
Mzilikazi (Mzi) Ndlovu was born and raised in Matshetsheni Tribal Trust Land, a reserve community near the town of Gwanda in Zimbabwe. After arriving in Winnipeg, he studied at the University of Winnipeg to pursue a liberal arts education, where he was instrumental in the *Food Bank and Safe Walk Program* initiatives and elected Vice President of the African Student Association. For many years he produced and hosted *The African Summit* on CKUW, the community radio station at the University of Winnipeg. He has freelanced for CBC, the Society for Manitobans with Disabilities and the Manitoba Association for Rights and Liberties. Mzilikazi currently works for Winnipeg Child and Family Services.

Joan Hay has lived in Winnipeg's inner city for over twenty years. She was a Research Assistant/Community Interviewer for two books on community development, *In Their Own Voices: Urban Aboriginal Community Development (2006)* and *Doing Community Development (2007)*. Joan co-hosts a radio show called "Inner City Voices" on CKUW, the University of Winnipeg's community station, and is the founding member and original Chair of the Inner City Aboriginal Neighbours (I-CAN) group. She also is involved with many inner city boards and committees and currently works at the Ma Mawi Wi Chi Itata Centre Inc. as a Community Helper/Emergency Services Worker. Joan is of Ojibwe/Dakota descent from Waywayseecappo First Nation in Manitoba.

Leo Aniceto started working as a staff lawyer for Somerset Law Office, Family Unit, Legal Aid Manitoba in November of 2007. Prior to this, he practiced on his own for about five years helping clients in the areas of family law, criminal law, child protection and real estate. Leo has three children. He is a member of the Filipino community and enjoys helping fellow Filipinos with their legal problems whenever he can.

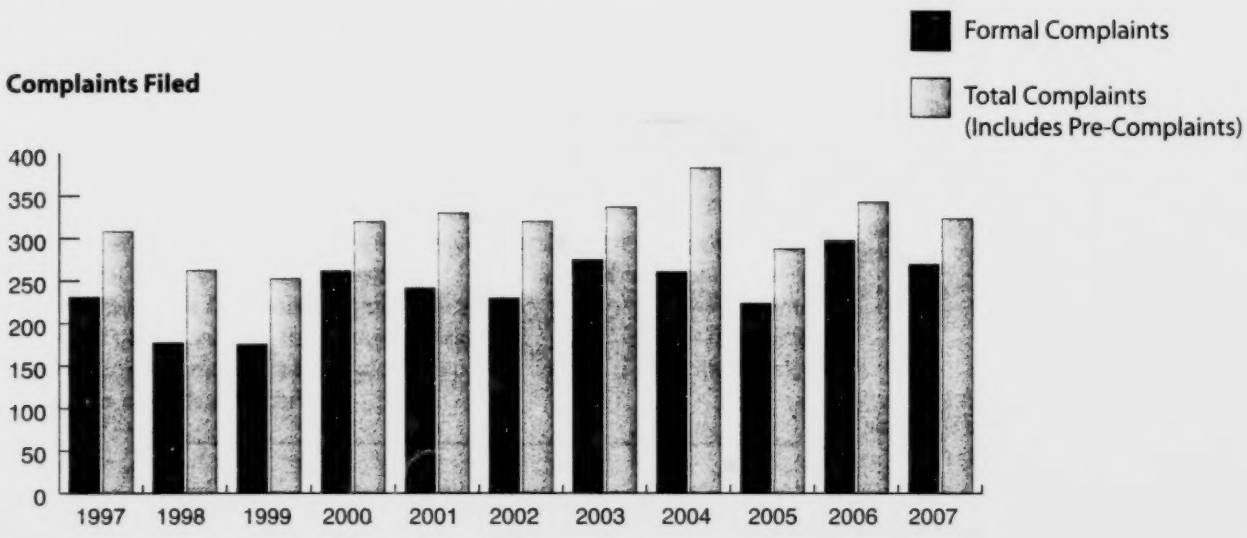
MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

Organization Chart 2007



STATISTICS

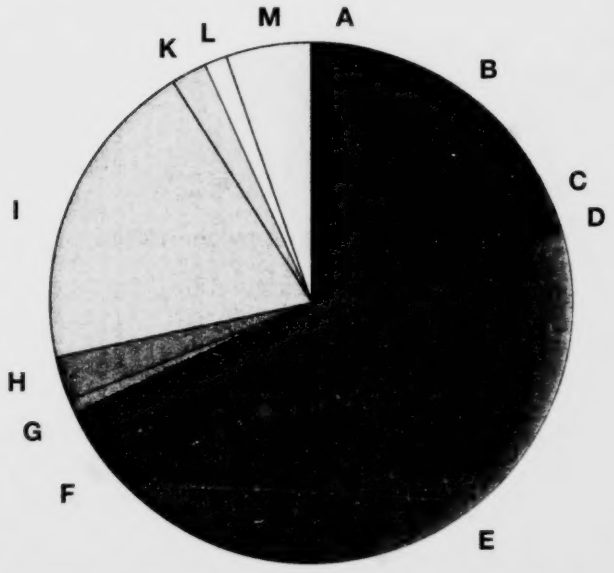
Complaints Filed



Number of Complaints

Year	Formal Complaints	Total Complaints (Includes Pre-Complaints)
1990	**245**	**n/a**
1991	265	n/a
1992	**216**	**n/a**
1993	149	n/a
1994	**150**	**n/a**
1995	169	n/a
1996	**218**	**n/a**
1997	231	308
1998	**177**	**262**
1999	175	252
2000	**261**	**319**
2001	241	329
2002	**229**	**319**
2003	274	336
2004	**260**	**382**
2005	223	287
2006	**297**	**342**
2007	270	322

Formal Complaints Registered in 2007 - By Grounds



- A Age (13)
- B Ancestry (35)
- C National Origin (7)
- D Ethnic Origin (2)
- E Disability (113)
- F Marital/Family Status (17)
- G Political Belief (2)
- H Religion (8)
- I Sex (incl. Pregnancy) (53)
- J Gender Det. Characteristics (0)
- K Sexual Orientation (6)
- L Source of Income (4)
- M Other (14)

Total Complaints Registered = 274

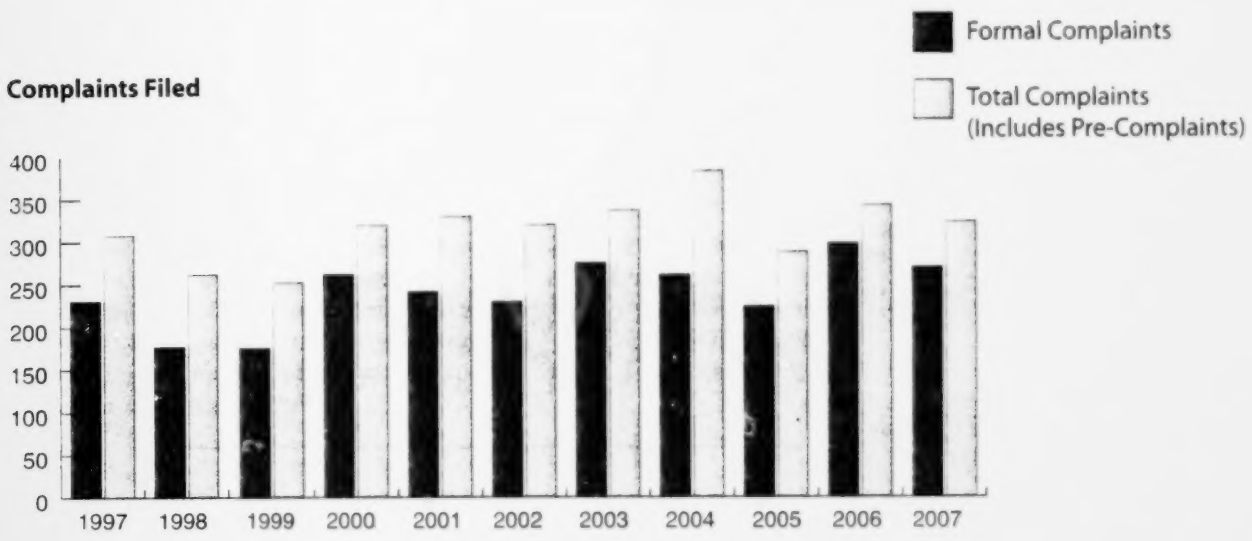
Files Closed by Grounds in 2007

Area	Pre-complaint Resolution	Pre-Board Settlements	Withdrawn / Abandoned	Dismissed by Board	Terminated / Offer Found Reasonable	Settled By Board Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled Prior to Adjudication
Age	8	5	4	10	0	1	0	2
Ancestry	5	9	8	35	0	2	0	0
National Origin	0	2	1	6	0	0	0	0
Ethnic Origin	0	0	1	0	0	0	0	0
Disability	22	19	18	59	3	7	2	3
Marital/Family	5	3	1	12	0	0	1	0
Political Belief	0	1	1	3	0	0	0	0
Religion	0	0	0	3	1	0	0	0
Sex (including Pregnancy)	8	14	13	30	0	6	0	6
Gender Determined Characteristics	0	0	0	0	0	0	0	0
Sexual Orientation	1	0	1	0	0	0	0	0
Source of Income	2	1	0	4	0	0	0	0
Other	1	0	0	5	0	0	0	0
TOTALS	52	54	48	167	4	16	3	11

Total Complaints by Grounds 2007 355

STATISTICS

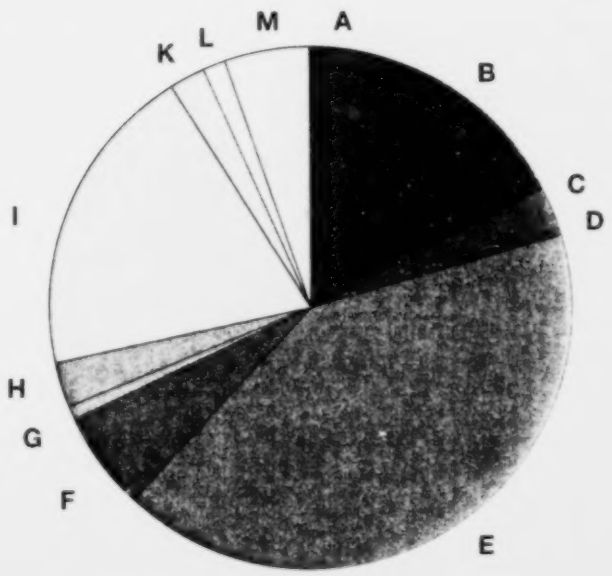
Complaints Filed



Number of Complaints

Year	Formal Complaints	Total Complaints (Includes Pre-Complaints)
1990	**245**	**n/a**
1991	265	n/a
1992	**216**	**n/a**
1993	149	n/a
1994	**150**	**n/a**
1995	169	n/a
1996	**218**	**n/a**
1997	231	308
1998	**177**	**262**
1999	175	252
2000	**261**	**319**
2001	241	329
2002	**229**	**319**
2003	274	336
2004	**260**	**382**
2005	223	287
2006	**297**	**342**
2007	270	322

Formal Complaints Registered in 2007 - By Grounds



- A Age (13)
- B Ancestry (35)
- C National Origin (7)
- D Ethnic Origin (2)
- E Disability (113)
- F Marital/Family Status (17)
- G Political Belief (2)
- H Religion (8)
- I Sex (incl. Pregnancy) (53)
- J Gender Det. Characteristics (0)
- K Sexual Orientation (6)
- L Source of Income (4)
- M Other (14)

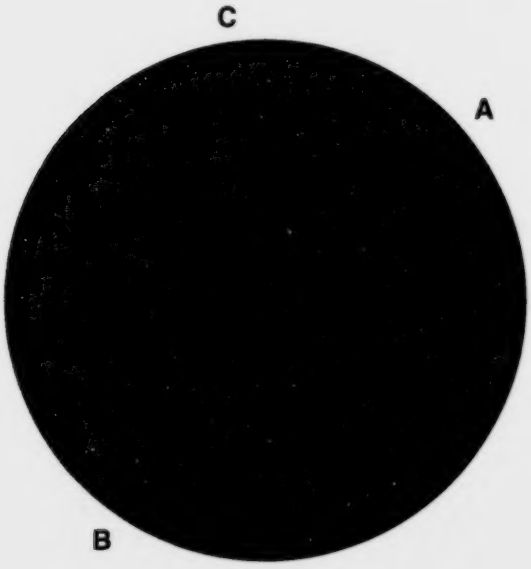
Total Complaints Registered = 274

Files Closed by Grounds in 2007

Area	Pre-complaint Resolution	Pre-Board Settlements	Withdrawn / Abandoned	Dismissed by Board	Terminated / Offer Found Reasonable	Settled By Board Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled Prior to Adjudication
Age	8	5	4	10	0	1	0	2
Ancestry	5	9	8	35	0	2	0	0
National Origin	0	2	1	6	0	0	0	0
Ethnic Origin	0	0	1	0	0	0	0	0
Disability	22	19	18	59	3	7	2	3
Marital/Family	5	3	1	12	0	0	1	0
Political Belief	0	1	1	3	0	0	0	0
Religion	0	0	0	3	1	0	0	0
Sex (including Pregnancy)	8	14	13	30	0	6	0	6
Gender Determined Characteristics	0	0	0	0	0	0	0	0
Sexual Orientation	1	0	1	0	0	0	0	0
Source of Income	2	1	0	4	0	0	0	0
Other	1	0	0	5	0	0	0	0
TOTALS	52	54	48	167	4	16	3	11

Total Complaints by Grounds 2007 355

Formal Complaints Registered in 2007 - By Area



A Services (64)

B Employment (187)

C Housing (13)

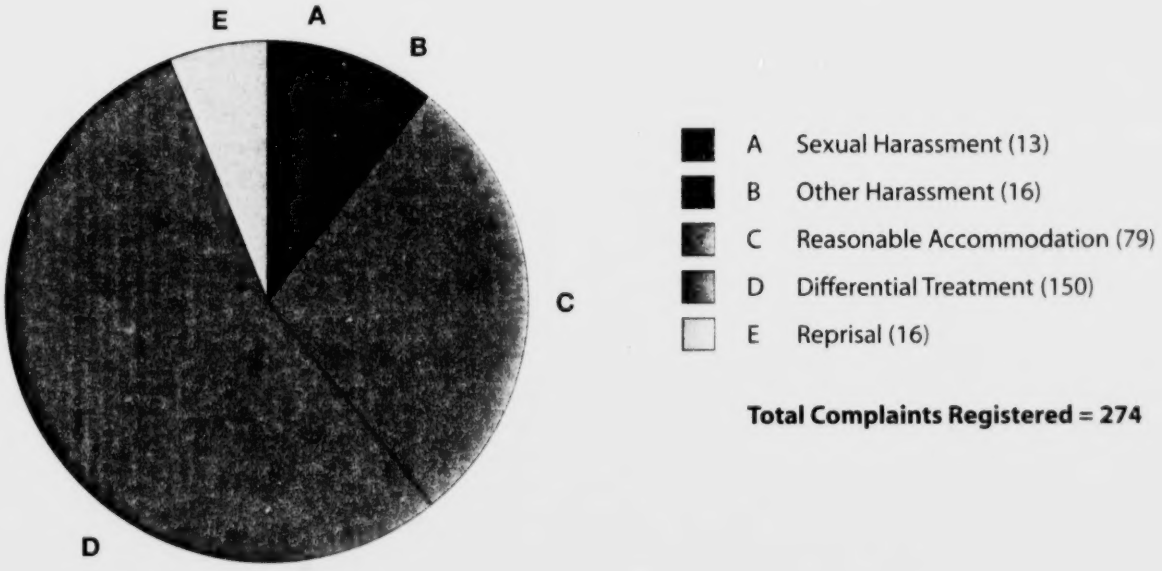
Total Complaints Registered = 274

Files Closed by Area in 2007

Area	Pre-complaint Resolution	Pre-Board Settlements	Withdrawn / Abandoned	Dismissed by Board	Terminated / Offer Found Reasonable	Settled By Board Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled Prior to Adjudication
Services	16	11	9	41	2	5	0	2
Employment	28	41	36	118	2	10	3	9
Contracts	0	0	0	0	0	0	0	0
Housing	8	2	3	8	0	1	0	0
Other	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALS	52	54	48	167	4	16	3	11

Total Complaints by Area 2007 355

Formal Complaints Registered in 2007 - By Nature of Allegations



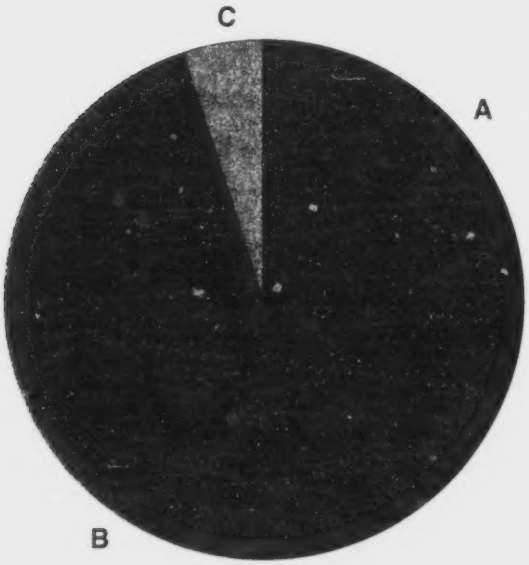
Total Complaints Registered = 274

Files Closed by Nature of Allegation in 2007

Nature of Allegation	Number of Complaints
Sexual Harassment	25
Other Harassment	16
Reasonable Accommodation	99
Differential Treatment	204
Reprisal	11

Total Complaints by Nature of Allegation 355

Formal Complaints Registered in 2007 - By Area



A Services (64)

B Employment (187)

C Housing (13)

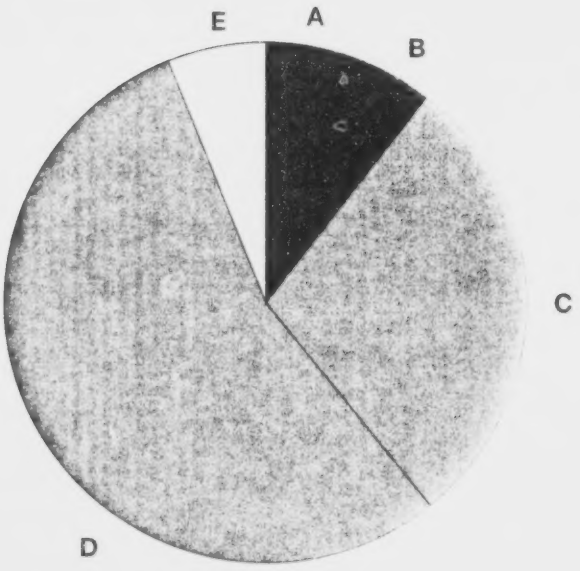
Total Complaints Registered = 274

Files Closed by Area in 2007

Area	Pre-complaint Resolution	Pre-Board Settlements	Withdrawn / Abandoned	Dismissed by Board	Terminated / Offer Found Reasonable	Settled By Board Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled Prior to Adjudication
Services	16	11	9	41	2	5	0	2
Employment	28	41	36	118	2	10	3	9
Contracts	0	0	0	0	0	0	0	0
Housing	8	2	3	8	0	1	0	0
Other	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALS	**52**	**54**	**48**	**167**	**4**	**16**	**3**	**11**

Total Complaints by Area 2007 355

Formal Complaints Registered in 2007 - By Nature of Allegations



A Sexual Harassment (13)
B Other Harassment (16)
C Reasonable Accommodation (79)
D Differential Treatment (150)
E Reprisal (16)

Total Complaints Registered = 274

Files Closed by Nature of Allegation in 2007

Nature of Allegation	Number of Complaints
Sexual Harassment	25
Other Harassment	16
Reasonable Accommodation	99
Differential Treatment	204
Reprisal	11

Total Complaints by Nature of Allegation 355

ENGLISH

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION • ÉGALITÉ DES CHANCES

RAPPORT ANNUEL 2007

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

La Commission des **droits de la personne** du Manitoba

Site Web bilingue :

www.manitoba.ca/hrc

Winnipeg
175, rue Hargrave, 7e étage
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Tél. : (204) 945-3007
Téléc. : (204) 945-1292
Courriel : hrc@gov.mb.ca

Brandon
Édifice du gouvernement provincial
353 - 340, 9e Rue
Brandon (Manitoba) R7A 6C2
Tél. : (204) 726-6261
Téléc. : (204) 726-6035

The Pas
Centre commercial Otineka
2e étage
C.P. 2550
The Pas (Manitoba) R9A 1M4
Tél. : (204) 627-8270
Téléc. : (204) 623-5404

Numéro sans frais
1 888 884-8681

ATME
1 888 897-2811

La Commission accepte les appels à frais virés

Page de couverture

Photo : « Assiniboine Art Action »

Photographe : Lily Rosenberg

La Commission tient à remercier la personne ou les personnes anonymes qui ont pris le temps de remarquer la beauté des formes des berges de la rivière Assiniboine, et d'ajouter de la couleur à la mosaïque.

LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

Le *Code* interdit, en matière d'emploi, de logement, de contrats et de services à la population, la discrimination non justifiée qui repose sur les motifs suivants :

- Ascendance
- Nationalité ou origine nationale
- Milieu ou origine ethnique
- Religion ou croyance, croyances religieuses, associations religieuses ou activités religieuses
- Âge
- Sexe, y compris la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse
- Caractéristiques fondées sur le sexe
- Orientation sexuelle
- État matrimonial ou statut familial
- Source de revenu
- Convictions politiques, associations politiques ou activités politiques
- Incapacité physique ou mentale

Les membres des autres groupes qui historiquement ont été désavantagés peuvent aussi déposer une plainte. Est également interdite la diffusion sous une forme ou une autre d'une affiche ou d'une déclaration qui indique ou recommande un comportement discriminatoire.

La plupart des employeurs, des locateurs ou des prestataires de services qui sont établis au Manitoba sont assujettis à la loi provinciale et sont tenus de respecter le *Code des droits de la personne* du Manitoba. Certaines entreprises privées, comme les compagnies aériennes, les banques et les entreprises de télécommunications, ainsi que la fonction publique fédérale et de nombreux gouvernements et organismes des Premières Nations, sont toutefois régis par la loi fédérale. Les plaintes à leur égard doivent donc être déposées devant la Commission canadienne des droits de la personne en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

La Commission des droits de la personne assure l'exécution des dispositions antidiscriminatoires du *Code*. Elle est autorisée à jouer le rôle de médiateur et à faire enquête sur les plaintes concernant la discrimination, à soumettre des causes à l'arbitrage, à donner des opinions consultatives qui lient les parties, à offrir des activités éducatives au public et à promouvoir les droits de la personne.

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

RAPPORT ANNUEL DE 2007

Procureur général
Ministre de la Justice

Palais législatif,
bureau 104
Winnipeg (Manitoba) CANADA
R3C 0V8

Son Honneur
L'honorable John Harvard
Lieutenant-gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de présenter à Votre honneur le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année 2007.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de mon profond respect.

Le ministre,

Dave Chomiak

THE MANITOBA **HUMAN RIGHTS** COMMISSION

LA COMMISSION DES **DROITS DE LA PERSONNE** DU MANITOBA

Monsieur Dave Chomiak
Ministre de la Justice et procureur général
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Monsieur,

Nous avons le privilège de vous adresser le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année civile se terminant le 31 décembre 2007.

C'est avec notre profond respect, Monsieur le Ministre responsable de l'administration du *Code des droits de la personne du Manitoba*, que nous vous soumettons ce document.

La présidente,

Jerry Woods

TABLE DES MATIÈRES

Message du président 02

Rapport de la directrice générale 04

Rapports des comités 06

Traitement des plaintes – Vue d'ensemble 09

Règlements 10

Procédures judiciaires 15

Rapport de contrôle 17

Sensibiliser davantage 18

Commissaires 20

Organigramme 23

Statistiques 24

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis honoré d'avoir été nommé président de la Commission des droits de la personne du Manitoba. Je profite de l'occasion pour offrir mes réflexions sur l'orientation que nous suivons et mes pensées sur les engagements que nous prendrons dans l'avenir pour combattre la discrimination.

Quand le *Code des droits de la personne* a été adopté pour la première fois sous la forme d'une loi au Manitoba, en 1987, il existait un soutien très répandu en faveur des droits de la personne. Le moment est venu de renouveler l'engagement pris en ce sens et de donner voix au chapitre à ceux et celles qui demeurent marginalisés.

Pour ce faire, nous devons être à l'écoute des Manitobaines et des Manitobains. Dans le passé, nous avons apprécié l'apport des personnes les plus touchées par des questions telles que la condition sociale, le rejet verbal et, plus récemment, les collectivités racialisées et les services de police. À ce dernier égard, nous poursuivrons le projet amorcé en 2005 et nous adopterons des stratégies et des plans dans l'espoir d'améliorer les communications et la confiance entre ces deux groupes.

« L'ouïe est un des cinq sens de l'être humain, mais écouter est un art. »

Frank Tyger

Nous continuerons en outre d'accroître nos efforts auprès des jeunes. Au cours des sept dernières années, la Commission a organisé des conférences pour les jeunes à Winnipeg, Brandon, Thompson et Le Pas. Je suis extrêmement fier de la réussite de ces efforts et je suis résolu à envisager de nouveaux moyens d'éduquer les jeunes sur les droits de la personne, par exemple, les bulletins d'information sur Internet et un nouveau site Web. L'éducation sur les droits et les responsabilités des jeunes demeure une de nos préoccupations primordiales.

Le visage de la discrimination a changé au cours des années, tout comme la façon d'appliquer les dispositions du *Code des droits de la personne*. Dans le passé, la discrimination était souvent flagrante et, malheureusement, elle était parfois acceptée. Des cas de cette nature persistent encore, mais la discrimination risque aujourd'hui d'être plus subtile et, souvent, systémique. Pour trouver une solution, il nous faut non seulement mener d'autres recherches, mais aussi éduquer ceux et celles qui luttent contre la discrimination. En raison de cette évolution des choses, la défense des droits de la personne est plus compliquée et elle exige beaucoup de temps. Pendant la médiation, par exemple, les parties au litige devront peut-être comprendre la complexité de l'adaptation raisonnable et la nature systémique de nombreuses mesures discriminatoires ou de l'absence de mesures antidiscriminatoires.

En outre, la complexité des problèmes systémiques rend nécessaire un genre d'enquête différent qui met à l'épreuve des ressources déjà limitées. Toutefois, les résultats sont gratifiants. À titre d'exemple, citons le règlement de l'affaire ayant opposé la Elizabeth Fry Society et le gouvernement du Manitoba. La Société estimait que les femmes incarcérées au Centre correctionnel de Portage faisaient l'objet d'un traitement différent de celui accordé aux hommes dans des circonstances semblables, pour des motifs liés au sexe, à l'ascendance et à l'incapacité. Dans le cadre de la solution adoptée, les femmes pourront plus facilement entretenir des rapports avec leurs enfants, et l'on pourra mieux répondre aux besoins des femmes autochtones, des femmes ayant un handicap et des femmes enceintes.

La Commission est fière de la tradition bien enracinée au Manitoba qui consiste à protéger les droits de la personne. Elle continuera de diffuser des renseignements sur ces derniers aux colloques, sous la forme de documents imprimés, dans son site Web et pendant des exposés publics. Elle se tiendra aussi à l'écoute de la collectivité et des jeunes et elle améliorera ses connaissances auprès d'eux; elle s'efforcera en outre de prévenir la discrimination.

J'aimerais remercier ici la présidente sortante, M^me^ Janet Baldwin, et M. Fausto Yadao, ancien commissaire, pour leur travail acharné, leur perspicacité et leur dévouement; je leur souhaite tout le succès voulu dans leurs futures entreprises. Je suis par ailleurs heureux d'accueillir M^me^ Joan Hay et M. Leo Aniceto, qui viennent d'être nommés commissaires. Enfin, je remercie la vice-présidente, Mme Yvonne Peters, et la directrice générale, M^me^ Dianna Scarth de leurs conseils, ainsi que le personnel de la Commission pour les efforts qu'il a déployés afin d'appliquer le *Code des droits de la personne* au nom de la population du Manitoba.

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

L'année 2007 a été occupée pour la Commission, qui a poursuivi ses activités se rapportant aux trois principaux volets de son mandat, soit l'application du Code, l'éducation du public et la promotion des droits de la personne.

Une tendance, observée au cours des dix dernières années, a persisté en 2007 : la forte proportion de plaintes déposées en raison d'une incapacité physique ou mentale (41 %). Ce pourcentage est plus que le double de celui enregistré pour les motifs qui arrivent aux deuxième et troisième rangs, soit le sexe (y compris la grossesse) (19 %) et l'ascendance ou l'origine ethnique (17 %).

Cependant, il est réconfortant de constater les progrès accomplis en 2007 sur divers plans différents en faveur des droits des personnes ayant une incapacité. Le Canada a signé la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, et une décision de la Cour suprême dans la poursuite intentée contre VIA Rail, dans laquelle la Commission est intervenue, a confirmé le droit des personnes ayant un handicap physique d'avoir accès en toute dignité aux wagons quand elles voyagent au Canada. Au niveau local, en outre, la Commission a appris avec plaisir que la Ville de Winnipeg avait annoncé, la Journée internationale des droits de la personne, son intention de mettre en œuvre un programme d'annonce des arrêts le long de tous les itinéraires d'autobus. Les conducteurs d'autobus de Winnipeg sont désormais tenus d'annoncer les arrêts d'avance, ce qui aide les passagers malvoyants, en particulier, ainsi que d'autres usagers ayant d'autres handicaps. La Commission a été particulièrement heureuse d'apprendre que la Ville avait accepté volontairement de réaliser ce projet après que la Commission eut attiré son attention sur des décisions récentes rendues en Ontario, décisions par lesquelles les tribunaux avaient établi que plusieurs services de transport en commun ontariens qui n'annonçaient pas d'avance les arrêts d'autobus faisaient preuve de discrimination.

« Le progrès réside non pas dans l'amélioration de ce qui existe, mais dans la progression vers ce qui existera. »

Kahlil Gibran

Au deuxième rang des motifs de plaintes pendant l'année figure « le sexe, y compris la grossesse ». Après une longue médiation, la Elizabeth Fry Society a réglé une plainte déposée par les femmes incarcérées au Manitoba contre le gouvernement de la province. (D'autres renseignements plus détaillés sur cette affaire sont fournis ailleurs dans le présent rapport annuel.) En outre, une plainte déposée par un groupe de femmes déclarant que les femmes étaient sous-représentées au sein du corps professoral et dans les postes d'administration supérieurs à l'Université du Manitoba a aussi été réglée; le premier rapport de contrôle fait partie du présent rapport annuel.

De nombreux progrès importants ont été accomplis au chapitre des droits des femmes au cours des 30 dernières années. Il semble toutefois que des obstacles à leur pleine participation dans la société subsistent dans de nombreux domaines, tels que celui du sport amateur, en dépit de l'évolution profonde des attitudes de la société au cours de la même période.
En octobre 2007, la Cour du Banc de la Reine du Manitoba a entendu la Manitoba High Schools Athletic Association qui lui demandait de réviser la décision rendue dans l'affaire Pasternak c. MHSAA. En janvier 2008, Madame la juge McKelvey a publié sa décision dans laquelle elle maintenait le jugement de l'arbitre selon qui un règlement qui empêchait Amy et Jesse Pasternak de se présenter au camp d'essai pour faire

partie de l'équipe de hockey masculine de leur école secondaire était discriminatoire pour des raisons liées au sexe. Il est intéressant de comparer l'affaire Pasternak à une décision signalée il y a 30 ans dans le Rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba. On avait alors refusé à une adolescente de 15 ans la possibilité de participer à un concours de capture de veaux dans le cadre d'une foire hivernale. Elle avait participé à des compétitions semblables pendant quatre ans, avait remporté des prix et avait été choisie par le conseiller agricole local pour participer au concours à la foire. Cependant, on l'a informée que ce dernier était « réservé aux garçons », même si elle satisfaisait à tous les critères imposés, hormis le fait qu'elle était de sexe féminin. Les organisateurs ont alors évoqué « l'obligation morale » qu'ils éprouvaient de ne pas accepter la candidature de filles au concours à cause des risques de blessures, bien que des experts médicaux eussent déclaré qu'il n'y avait aucune raison physique ou mentale de refuser aux filles la possibilité de participer à la compétition.

De même, Amy et Jesse Pasternak avaient fait partie d'équipes de hockey masculines à leur école pendant de nombreuses années. Le directeur de leur école et leur division scolaire les avaient encouragées à se porter candidates pour faire partie de l'équipe masculine. Cependant, les règles d'admissibilité interdisaient aux filles de se présenter au camp d'essai pour faire partie de l'équipe des garçons. Quand on examine l'évolution des droits de la personne depuis les tout débuts de la loi manitobaine sur la question, on constate que d'importants progrès ont eu lieu dans bien des domaines en faveur de l'égalité des femmes. Toutefois, dans certaines activités, il semble que le « plafond de verre » demeure bien solide et qu'il continuera de susciter des plaintes dans l'avenir.

Dans le domaine de l'éducation, la Commission a continué de présenter avec succès une série de colloques à l'intention des employeurs. Plus de 700 personnes ont assisté à des ateliers d'une journée ou d'une demi-journée et bénéficié ainsi de conseils très pratiques sur les droits et les responsabilités des employeurs aux termes de la loi sur les droits de la personne. La Commission encourage les défendeurs à participer à ses activités éducationnelles après qu'ils ont réglé une plainte relative aux droits de la personne. À cet égard, dans le cadre du règlement intervenu à l'issue de la plainte déposée par la Elizabeth Fry Society, de nombreux employés des services correctionnels ont assisté à des colloques depuis la signature de l'entente à l'amiable en 2007.

Comme on le précisait dans le rapport annuel de l'an dernier, un des principaux objectifs de la Commission a été d'établir des rapports avec les groupes communautaires et de recueillir des opinions sur les problèmes qu'ils ont éprouvés relativement aux droits de la personne. En partenariat avec l'Université de Winnipeg, la Commission a tenu trois consultations communautaires pendant l'année relativement à son projet de recherche sur les collectivités racialisées et les services policiers (Racialized Communities and Police Services, ou RCAPS). Un premier rapport a paru au début de décembre; on y résumait les façons dont certains membres des collectivités racialisées perçoivent les services de police. Le rapport sur la première étape du projet a été diffusé intégralement dans le site Web de la Commission (www.manitoba.ca/hrc).

M. Jerry Woods est devenu le nouveau président de la Commission en juillet 2007, et M^me^ Yvonne Peters a assumé le rôle de vice-présidente. Tous deux siègent au conseil depuis de nombreuses années; la transition s'est donc faite en douceur, et les membres du personnel anticipent le plaisir de collaborer avec eux dans leur nouveau rôle. La présidente sortante, M^me^ Janet Baldwin, et l'ancien commissaire, M. Fausto Yadao, qui ont quitté leur poste en juillet, ont tous deux apporté de nombreuses contributions à la cause des droits de la personne au Manitoba au cours de leur mandat. Par ailleurs, M. René Ouellette, membre du personnel, a quitté son poste en novembre 2007, et nous lui souhaitons également tout le succès voulu dans sa nouvelle carrière.

RAPPORTS DES COMITÉS

Comité exécutif
Président : Jerry Woods (président)
Yvonne Peters (vice-présidente)
Ajit Kaur Deol (commissaire)
Robin Dwarka (commissaire)
Elliot Leven (commissaire)
Dianna Scarth (directrice générale)
Sarah Lugtig (avocate-conseil)
Debra Beauchamp (analyste des politiques et des programmes)
Janet Baldwin : présidente jusqu'en juillet 2007

Comité des communications et des questions diverses
Présidente : Robin Dwarka (commissaire)
Jerry Woods (président)
Mzilikazi (Mzi) Ndlovu (commissaire)
Dr M.V. Naidu (commissaire)
Joan Hay (commissaire)
Dianna Scarth (directrice générale)
George Sarides (directeur général adjoint)
Debra Beauchamp (analyste des politiques et des programmes)
Patricia Knipe (directrice des communications)
Beatrice Watson (agente de vulgarisation et de liaison)
Janet Baldwin : membre du comité jusqu'en juillet 2007
Fausto Yadao : membre du comité jusqu'en juillet 2007

Comité de l'examen des lois et des politiques
Présidente : Yvonne Peters (vice-présidente)
Jerry Woods (président)
Elliot Leven (commissaire)
Sheena Rae Reed (commissaire)
Leo Aniceto (commissaire)
Dianna Scarth (directeur général)
Sarah Lugtig (avocate-conseil)
Debra Beauchamp (analyste des politiques et des programmes)
Janet Baldwin : membre du comité jusqu'en juillet 2007

Comité exécutif
Le comité exécutif s'est réuni cinq fois en 2007. Outre qu'il examine les questions relatives aux finances et aux ressources humaines, il s'occupe du réexamen des plaintes et fournit des directives au personnel sur les problèmes courants, la planification stratégique et les questions touchant l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne, les interventions de la Commission dans les affaires concernant les droits de la personne, les communiqués de presse, la correspondance et les problèmes en devenir. Les membres du comité se réunissent aussi avec le ministre de la Justice au sujet des changements que l'on propose d'apporter au *Code des droits de la personne*.

Le comité a continué de correspondre avec Santé Manitoba sur la question du maintien de l'accès aux inhibiteurs de la cholinestérase, tels qu'Aricept, pour les résidents de foyers de soins personnels qui souffrent de la maladie d'Alzheimer ou d'une forme connexe de démence.

Le comité a correspondu et s'est réuni avec une division des écoles publiques à propos de préoccupations concernant la mention de principes de l'Église et du christianisme dans l'énoncé sur les convictions de la Division et dans celui se rapportant à sa mission. La question a été réglée à l'amiable : en effet, la Division a modifié ses énoncés. Vu l'attention considérable accordée par les médias à ce dossier, le personnel a tenu des consultations avec d'autres divisions scolaires sur des questions relatives à la religion dans les écoles.

« Il est difficile de dire ce qui est impossible, car le rêve d'hier est l'espoir d'aujourd'hui et la réalité de demain. »

Robert H. Goddard

Le comité a aussi correspondu avec une division scolaire en ce qui concerne l'application de sa politique « Choisir une école » aux élèves handicapés.

Comité des communications et des questions diverses
Le comité des communications et des questions diverses s'est réuni trois fois en 2007. Il s'est penché sur les questions relatives aux communications de la Commission, comme son bulletin mensuel, *Connexions*, à ses initiatives en éducation, dont les conférences destinées aux jeunes et les colloques sur l'emploi, et à ses activités de promotion des droits de la personne, y compris les activités qui visaient à souligner la Journée internationale des droits de la personne et à mettre en exergue les contributions individuelles et collectives à la cause des droits de la personne.

Le comité a supervisé le rôle de la Commission dans le projet sur les communautés racialisées et les services policiers lancé conjointement avec l'Université de Winnipeg pour examiner le profilage racial au sein des services de police du Manitoba et élaborer des stratégies favorisant l'absence de préjugés dans les services de police. Quatre consultations communautaires sur les services de police ont été menées auprès de membres de collectivités « racialisées » dans le centre et le nord de Winnipeg entre le 19 octobre 2006 et le 8 août 2007.

Le comité a continué de chercher des moyens novateurs d'accomplir le mandat de la Commission sur le plan de l'éducation et sur celui de la promotion des droits de la personne, malgré l'absence d'un poste consacré officiellement à l'éducation. Parmi les initiatives, citons l'élaboration d'une trousse d'outils pour le personnel enseignant.

Comité de l'examen des lois et des politiques

Le comité de l'examen des lois et des politiques, présidé par Mme Yvonne Peters, a tenu une réunion cette année. Les représentants du comité se sont aussi réunis avec le ministre de la Justice et son personnel afin d'étudier et de discuter les modifications que l'on proposait d'apporter au *Code des droits de la personne*.

Ce travail mis à part, le comité s'est aussi penché sur des questions relatives à la politique de la Commission sur l'état matrimonial ou le statut familial perçus comme étant des aspects protégés contre la discrimination, ainsi que sur le congé de grossesse et la protection des droits de la personne.

TRAITEMENT DES PLAINTES – VUE D'ENSEMBLE

Processus de règlement préalable au dépôt d'une plainte
Ce processus volontaire et mené sous toutes réserves donne la possibilité aux médiateurs de la Commission de chercher à régler le litige entre le plaignant et le défendeur avant le dépôt d'une plainte officielle pour discrimination en vertu du *Code*. En 2007, 52 plaintes ont été réglées de manière satisfaisante au stade du processus de règlement préalable au dépôt d'une plainte.

Médiation
La Commission encourage les parties qui le désirent à tenter de régler leur litige à l'une ou l'autre des étapes du processus, avant ou pendant l'enquête. En 2007, 205 dossiers ont été confiés à trois médiateurs de la Commission à l'étape préalable à l'enquête ou durant celle-ci. Cinquante-quatre (54) plaintes ont été réglées avec succès en 2007 (36 à l'étape préalable à l'enquête et 18 pendant celle-ci).

« Les rêves sont les pierres angulaires de notre caractère. »

Henry David Thoreau

Enquête
Chaque plainte qui n'est pas réglée au cours du processus de médiation est confiée à l'équipe chargée des enquêtes qui recueille, examine et analyse les faits. Une fois ce travail terminé, l'équipe rédige un rapport d'enquête détaillé assorti d'une recommandation adressée au conseil des commissaires pour qu'il rende une décision en vertu du *Code*. En 2007, l'équipe a enquêté sur 225 plaintes officielles et rédigé un rapport d'enquête sur 199 d'entre elles, dont certaines avaient été déposées avant 2007. En 2007, la durée moyenne d'une enquête, rédaction du rapport comprise, a été de 10,28 mois. Outre les rapports d'enquête, l'équipe a rédigé 48 rapports sur des plaintes qui ont été retirées ou abandonnées.

Médiation ordonnée par le conseil
Conformément au paragraphe 29(2) du *Code*, le conseil des commissaires peut ordonner une médiation entre les parties lorsque la preuve recueillie pendant l'enquête est suffisante pour établir que le *Code* a été violé. En 2007, 25 dossiers ont fait l'objet d'une médiation imposée. En 2007 également, 16 cas ont été réglés de plein gré à ce stade et, dans quatre autres dossiers, le Conseil a décidé que l'offre présentée par le défendeur dans le processus de médiation était raisonnable; cependant, le plaignant a rejeté l'offre, et le dossier a été clos.

Arbitrage
Conformément au paragraphe 29(2) du *Code*, le conseil des commissaires peut confier les plaintes à l'arbitrage, en procédant directement ou après que la médiation ordonnée par le conseil a échoué. En 2007, trois dossiers ont été soumis à l'arbitrage et une audience d'arbitrage a eu lieu; de plus, 11 dossiers qu'on avait soumis à l'arbitrage ont été réglés par les avocats avant l'audience prévue.

RÈGLEMENTS

Voici des exemples de cas issus des trois processus que sont le règlement préalable au dépôt d'une plainte, la médiation et la médiation ordonnée par le conseil.

Règlement préalable au dépôt d'une plainte
Le processus consistant à régler un litige avant le dépôt d'une plainte est volontaire; il permet aux médiateurs de la Commission des droits de la personne du Manitoba d'essayer de régler le problème avant le dépôt officiel d'une plainte.

Emploi – Sexe - Harcèlement sexuel – Règlement préalable au dépôt d'une plainte
Une gérante adjointe âgée de 18 ans a déclaré que le gérant du magasin où elle travaillait, un homme marié dans la trentaine, l'avait harcelée sexuellement. Elle a affirmé que tout a commencé par des regards et des attouchements déplacés. Un soir, après les heures de travail, elle est sortie avec des collègues et le gérant; il lui a alors tenu des propos déplacés et quand elle a tenté de lui faire des reproches, il lui a donné un baiser sur la joue. Elle a ajouté qu'elle l'avait entendu dire à d'autres employées que son état d'homme marié ne signifiait pas que les femmes ne voulaient pas de lui et qu'il lui suffisait de dissimuler son alliance.

Quand elle a signalé le comportement de son supérieur à un autre gérant, celui-ci lui a dit d'aborder le problème avec l'intéressé et de lui écrire une lettre pour lui expliquer en détail ce qu'elle considérait comme étant des comportements déplacés et pour lui indiquer où il pourrait suivre des cours pour apprendre ce qu'il convient de faire au travail et ailleurs. Comme la gérante adjointe se sentait mal à l'aise à l'idée d'avoir un rapport direct avec son gérant, elle a démissionné et s'est adressée à la Commission.

L'entreprise a réglé la question en remettant à la dame 1 200 $ en guise de salaire, 800 $ en dommages-intérêts et une lettre de recommandation. Elle a aussi convenu d'examiner et de réviser sa politique contre le harcèlement, d'adopter tout changement nécessaire, y compris un processus d'enquête, et d'éduquer son personnel sur la question.

Services – Ascendance – Règlement préalable au dépôt d'une plainte
Le plaignant, un Autochtone, a communiqué avec la Commission après qu'on lui eut refusé l'accès à un restaurant en l'accusant d'avoir causé du désordre antérieurement. Il a estimé qu'il y avait méprise sur son identité et que le restaurant faisait preuve de discrimination à cause de son ascendance.

Le médiateur a obtenu des renseignements auprès du directeur du programme SAIN ET SAUF dans le tourisme réceptif, qui vise à prévenir les blessures et les maladies et qui est administré par le Manitoba Tourism Education Council; le médiateur voulait des détails sur la procédure à suivre pour tenir un registre des incidents et éviter dans l'avenir d'autres méprises de ce genre. Il a ensuite fourni ces renseignements au propriétaire du restaurant.

Le problème a été réglé, le propriétaire ayant convenu d'appliquer ces règles au sujet de l'identité des personnes. Il a aussi envoyé au plaignant une lettre d'excuses et un chèque-cadeau de 50 $.

Logement – Incapacité – Besoins spéciaux – Règlement préalable au dépôt d'une plainte

La plaignante est une femme invalide de 40 ans. Son immeuble à appartements a été converti en immeuble pour personnes de 55 ans et plus; comme elle n'avait que 40 ans, on lui a dit qu'elle devrait déménager ailleurs. Elle a estimé qu'elle faisait l'objet de discrimination à cause de son âge et parce que les propriétaires refusaient de prendre des mesures raisonnables pour répondre à ses besoins de personne invalide.

La plaignante avait des amis dans l'immeuble qui se trouvait aussi à proximité du centre médical où elle avait ses rendez-vous chez le médecin. Elle se sentait en sécurité dans l'immeuble et aimait bien qu'il soit doté d'atouts tels qu'une alarme médicale dans la chambre à coucher et de barres d'appui dans la salle de bain.

La question a été réglée avant qu'une plainte officielle soit déposée. Les parties se sont réunies avec un médiateur de la Commission, et il a été convenu que la plaignante pourrait rester dans son appartement.

Services – Incapacité – Besoins spéciaux – Règlement préalable au dépôt d'une plainte

Un plaignant estimait que les règles et les procédures d'un comité d'appel ne prenaient pas en compte ses besoins spéciaux. Le comité avait des règles sur les personnes pouvant assister à une audience. Les règles limitaient la participation aux audiences aux parties concernées, à leur avocat ou à leur représentant.

Le plaignant croyait que cela était discriminatoire à l'endroit des personnes ayant des capacités réduites, que ce soit sur le plan physique ou mental, étant donné qu'elles ne peuvent se faire accompagner d'un préposé aux soins personnels, ou de quelqu'un qui peut parler en leur nom ou prendre des notes.

Avec la permission du plaignant, un médiateur de la Commission a communiqué avec le secrétaire du comité et, en quelques mois, celui-ci a modifié la règle. Les personnes qui assistent à une audience d'appel peuvent désormais demander, selon leur incapacité, la présence d'aides supplémentaires.

Emploi – Âge – Règlement préalable au dépôt d'une plainte
Le plaignant est un « petit génie » de l'informatique. Il n'a que 15 ans, mais il a présenté sa candidature à un poste et a reçu une offre d'emploi de la part d'une société d'informatique. Quand un employé des ressources humaines de l'entreprise a découvert l'âge du plaignant et constaté qu'il n'avait aucun permis de travail pour enfant, le plaignant a été congédié.

La question a été réglée avant le dépôt d'une plainte officielle : le plaignant a rempli une demande de permis de travail pour enfant, obtenu la signature de ses parents et de son directeur d'école, et le Bureau des normes d'emploi lui a délivré un permis de travail. L'entreprise l'a ensuite réinscrit dans son effectif.

Médiation
La médiation est un mécanisme volontaire de règlement des différends offert après la réception d'une plainte. Si la médiation a lieu avant ou pendant l'enquête, elle se fait à titre confidentiel.

Il importe de souligner que, pendant la médiation, on n'évalue aucunement la validité de la plainte. La médiation peut déboucher sur un règlement acceptable des problèmes en moins de temps qu'en exige une enquête plus officielle, et elle fait d'habitude intervenir les personnes directement touchées.

« L'expérience n'est pas un maître facile, car elle fait subir l'examen avant qu'on ait étudié la leçon. »

Vernon Sanders Law

Emploi – Incapacité – Médiation avant l'enquête
Le plaignant s'est blessé à l'épaule, au cou et à la partie supérieure du dos, au travail, et il a eu droit à une indemnité et à un congé pour accident du travail. Six mois plus tard, les médecins l'ont autorisé à retourner au travail. Le même jour, on l'a congédié en disant qu'il y avait une pénurie de travail. Il a cependant affirmé qu'une semaine plus tôt, on l'avait remplacé par un autre employé.

Il a communiqué avec la Commission en affirmant qu'il avait fait l'objet de discrimination en raison du fait qu'on le pensait incapable de faire son travail.

Comme le défendeur souhaitait un règlement volontaire du litige, la médiation a commencé avant qu'une enquête soit amorcée.

La plainte a été réglée par le versement d'une somme de 7 000 $ au plaignant pour dommages-intérêts généraux. L'entreprise a convenu d'adopter une politique contre la discrimination dans le lieu de travail, et le gestionnaire de la succursale a assisté à un des colloques éducatifs de la Commission intitulé *Les droits de la personne dans le lieu de travail* (Human Rights in the Workplace).

Médiation ordonnée par la Commission
La médiation ordonnée par la Commission a lieu après une enquête menée par un agent des droits de la personne. En pareil cas, la Commission a établi que la preuve recueillie durant l'enquête est suffisante pour justifier la plainte et aller plus loin dans le processus.

Services – Sexe (y compris la grossesse), ascendance, incapacité, statut familial – Médiation ordonnée par la Commission – Public
Bien que la majorité des plaintes relatives aux droits de la personne soient confidentielles, quand les deux parties en conviennent, le règlement peut être rendu public. Ce fut le cas dans l'affaire qui a opposé la Elizabeth Fry Society of Manitoba et le gouvernement du Manitoba.

La Elizabeth Fry Society estimait que les femmes incarcérées au Centre correctionnel de Portage étaient traitées différemment des hommes, dans des circonstances semblables, pour des raisons afférentes au sexe, à l'ascendance et à l'incapacité physique ou mentale. Elle a aussi soutenu que le gouvernement du Manitoba n'avait pas pris raisonnablement en compte les besoins spéciaux des femmes au Centre correctionnel de Portage pour des motifs relatifs à l'ascendance, au sexe (y compris la grossesse), au statut familial et à l'incapacité.

Une enquête a eu lieu, et le conseil des commissaires a ordonné le recours à la médiation; si celle-ci réussissait, un arbitre serait nommé pour entendre les deux parties.

Les parties ont établi de bonnes relations de travail, et la médiation a été couronnée de succès. Dans l'entente intervenue entre les parties, celles-ci se sont engagées à chercher à répondre aux besoins spéciaux des femmes incarcérées au Centre correctionnel de Portage. Le gouvernement a promis de faciliter les contacts entre les femmes incarcérées et leurs enfants et de prendre des dispositions pour satisfaire aux besoins particuliers des femmes autochtones, des femmes ayant une incapacité et des femmes enceintes.

Les deux parties ont souscrit à un ensemble de principes établissant que les besoins des femmes dans le système correctionnel diffèrent de ceux des hommes et que les différences ont d'importantes conséquences pour la prestation des services.

Les parties ont en outre accepté de prendre d'autres mesures dans l'avenir, dont les suivantes : répondre à la demande grandissante de services spirituels et culturels autochtones; offrir du counseling aux victimes d'abus et de traumatismes; améliorer la bibliothèque et le programme de loisirs; améliorer la façon de faire face aux incapacités mentales et physiques; donner au personnel d'autres cours sur les mesures à adopter face aux femmes qui s'infligent des blessures. Justice Manitoba collaborera avec la Commission des droits de la personne du Manitoba pour élaborer des cours et de la documentation sur les droits de la personne et les offrir au personnel du système correctionnel et aux détenues.

Services – Incapacité – Enquête et médiation ordonnée par la Commission
Le plaignant est une personne à mobilité réduite : il ne peut franchir que de courtes distances à pied, et encore, avec une canne. Il se sert d'un fauteuil tricycle pour parcourir des distances plus longues.

Le bureau du médecin du plaignant, le centre d'audiologie et la pharmacie sont situés dans le même immeuble, et le plaignant trouvait qu'il était très difficile d'ouvrir les portes, car il n'y avait là aucun accès automatique pour les personnes handicapées. Il a communiqué avec la société de gestion immobilière qui lui a dit qu'elle ne comptait aucunement rendre l'immeuble accessible aux personnes handicapées. Elle estimait que, comme l'immeuble n'était pas neuf et qu'il n'était pas en rénovation, elle n'était pas tenue d'installer un dispositif d'ouverture automatique des portes. L'homme a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba en mentionnant son incapacité et le refus de l'entreprise de prendre raisonnablement en compte ses besoins spéciaux, vu son handicap.

Pendant l'enquête, l'entreprise défenderesse a dit croire qu'elle se conformait au *Code du bâtiment*, mais elle a tout de même fait savoir à l'agent des droits de la personne qu'elle était « résolue » à obtenir des soumissions pour l'installation d'une porte automatique. Elle n'a cependant pas fourni de détails et elle n'a pas fait voir non plus que le coût ferait problème.

Le *Code des droits de la personne* stipule qu'il l'emporte sur toute autre loi, y compris la réglementation du bâtiment. Il précise ce qui suit : « Sauf disposition contraire prévue expressément dans le présent code ou dans toute autre loi de la Législature, les droits et obligations fondamentaux du présent code priment sur ceux de toute autre loi de la Législature, que cette loi soit édictée avant ou après celui-ci. »

Après une médiation en face-à-face, l'entreprise a accepté d'installer des portes automatiques à l'entrée et à la sortie les plus proches de l'aire de stationnement réservée aux handicapés, et de s'attaquer promptement aux problèmes d'entretien.

Services – Source de revenu – Enquête – Médiation ordonnée par la Commission

La plaignante est une strip-teaseuse qui estime avoir fait l'objet d'un traitement différent et s'être vue refuser un service quand on lui a refusé la possibilité d'acheter une police d'assurance-vie en raison de sa source de revenu.

La compagnie d'assurance a déclaré que la demande de la plaignante avait été rejetée en raison de son emploi déclaré, d'une évaluation des « risques acceptables » et de la « loi de la moyenne », étant donné le mode de vie et le milieu de travail de l'intéressée. Pendant l'enquête, cependant, elle n'a pu fournir aucune preuve pour étayer ses arguments. Les éléments de preuve présentés par la compagnie ont semblé confirmer que la demande de la plaignante avait été rejetée en raison d'hypothèses impressionnistes et de stéréotypes au sujet des femmes faisant ce genre de travail.

Après la médiation ordonnée par la Commission, les parties sont parvenues à une entente. La plaignante a reçu 12 000 $ en dommages-intérêts généraux pour vexation et atteinte à la dignité, et la compagnie lui a fait savoir qu'elle accueillerait avec plaisir toute demande d'assurance-vie ultérieure de sa part et que la prime serait calculée en fonction de son âge et d'une évaluation de sa situation, conformément aux processus normaux.

PROCÉDURES JUDICIAIRES

Arbitrage
Une concierge a déposé une plainte pour violation des droits de la personne en faisant valoir que son employeur n'avait pas su répondre raisonnablement à ses besoins dus à son incapacité physique (elle avait été atteinte d'un cancer). Le fait de ne pas prendre de mesures suffisantes pour répondre aux besoins d'employés ayant une incapacité est une forme de discrimination interdite par le *Code des droits de la personne*. Après une opération chirurgicale et deux mois de convalescence, la plaignante avait essayé de retourner au travail, mais on l'avait alors informée qu'elle n'avait plus de poste. On lui a ensuite fait savoir qu'elle pouvait faire une nouvelle demande pour occuper son ancien poste.

Une enquête a été ouverte, et le Conseil des commissaires a ordonné le recours à la médiation. Celle-ci a échoué, et l'on a fixé la date d'une audience. M. Lyle Smordin a été nommé arbitre indépendant par le procureur général.

« Découvrir, c'est voir ce que tout le monde a vu et penser ce que personne n'a pensé. »

Albert Szent-Gyorgyi

Le propriétaire de la Vietnamese Non-Profit Housing Corporation (le défendeur) a tout d'abord soutenu qu'il ne s'agissait pas d'un cas de discrimination pour incapacité. À la fin de l'audience, toutefois, il a admis que son entreprise aurait dû répondre aux besoins spéciaux de la plaignante.

L'arbitre a accordé des dommages-intérêts généraux de 3 000 $ et un mois de salaire à l'ancienne concierge. Il a aussi ordonné à la Corporation d'adopter et d'afficher une politique convenable sur la nécessité de répondre aux besoins spéciaux des particuliers et des groupes, politique qui devait être acceptable aux yeux de la Commission des droits de la personne du Manitoba.

Examen judiciaire par la Cour du Banc de la Reine
En octobre 2006, la Manitoba High Schools Athletic Association a demandé un examen judiciaire de la décision d'une arbitre. L'examen a été fait devant Madame la juge McKelvey de la Cour du Banc de la Reine.

Dans sa décision originale, l'arbitre, M^me^ Lynne Harrison, a établi que l'association avait tort de refuser à deux étudiantes du secondaire, Amy et Jesse Pasternak, la possibilité de participer au camp d'essai de l'équipe de hockey masculine de leur école. L'association a soutenu, pendant l'audience, que le hockey féminin y perdrait si les deux adolescentes étaient autorisées à faire partie de l'équipe masculine, mais l'arbitre Harrison a déclaré qu'aucune preuve matérielle ne permettait de conclure que le hockey féminin souffrirait en pareil cas, que les garçons domineraient les équipes des filles ou que les garçons finiraient par être désavantagés collectivement lorsqu'il s'agirait de profiter des possibilités de jouer au hockey.

En janvier 2008, Madame la juge McKelvey a publié sa décision à l'issue de l'examen judiciaire et elle a décrété que la Manitoba High Schools Athletic Association n'avait pas pu établir que l'arbitre avait mal interprété l'affaire et qu'elle avait erré dans l'exercice de ses compétences et mal évalué l'équité du processus. Madame la juge McKelvey a écrit que l'association n'avait réussi à présenter aucun argument valable pour refuser aux adolescentes la possibilité de se présenter au camp d'essai.

Intervention devant la Cour suprême du Canada
La Commission des droits de la personne du Manitoba a obtenu la qualité d'intervenant (« ami de la cour ») dans l'affaire *Honda c. Keays*, à la Cour suprême du Canada. L'affaire est censée être entendue au début de 2008, et l'avocate-conseil de la Commission, M^me^ Sarah Lugtig, présentera alors son plaidoyer. L'affaire concerne une lutte longue et acharnée opposant Honda Canada à un employé qui travaillait dans une usine de l'Ontario et qui souffrait du syndrome de fatigue chronique. La Cour suprême décidera s'il y a lieu ou non de maintenir l'attribution de dommages-intérêts de 500 000 $ à M. Keays. C'est là une des sommes les plus élevées jamais accordées au Canada, mais elle a été réduite à 100 000 $ en appel. L'issue de cette affaire pourrait aussi influer sur le rôle des commissions des droits de la personne dans la société actuelle. La Commission comptait parmi les neuf intervenants autorisés à prendre la parole devant la Cour.

Décision de la Cour suprême du Canada
Une décision rendue en 2007 par la Cour suprême du Canada a confirmé l'universalité des principes relatifs aux droits de la personne et le droit à l'égalité qu'ont les personnes ayant une incapacité.

L'an dernier, la Commission des droits de la personne du Manitoba, agissant de concert avec l'organisme homologue de la Saskatchewan, est intervenue dans l'appel du *Conseil des Canadiens avec déficiences contre Via Rail* devant la Cour suprême du Canada. Dans un mémoire écrit, les deux commissions des Prairies ont soutenu que les principes relatifs aux droits de la personne doivent être appliqués, et de façon uniforme, par tous les organismes gouvernementaux auxquels il incombe de les protéger.

Les deux commissions ont aussi souligné que les fournisseurs de services ont l'obligation d'examiner raisonnablement les mesures qui s'imposeraient pour répondre aux besoins spéciaux des personnes ayant une incapacité; ils ont notamment l'obligation de réunir des renseignements concrets sur tout coût, élément de sécurité ou autre difficulté qu'ils présenteraient plus tard pour justifier leur décision de ne pas adopter des mesures pour garantir un accès égal à leurs services.

Enfin, les deux commissions ont attiré l'attention de la Cour sur le tort que subiraient les voyageurs handicapés dans les Prairies si VIA Rail était autorisée à justifier l'accès insuffisant à certains de ses itinéraires en disant qu'elle doit offrir un accès égal ailleurs dans son réseau.

Examens judiciaires
Il y a eu deux demandes d'examen judiciaire au cours de l'année. L'une d'elles a été abandonnée après avoir été présentée.

RAPPORT DE CONTRÔLE DE L'UNIVERSITÉ DU MANITOBA

Rapport de contrôle de l'Université du Manitoba
En vertu d'une entente de règlement, l'Université du Manitoba a soumis à la Commission des renseignements qui comprenaient notamment un sommaire de ses données sur l'embauche et de ses initiatives récentes entreprises en vue d'encourager les femmes qualifiées à se porter candidates aux postes de professeurs et de cadres moyens et supérieurs à pourvoir à l'université. L'entente était axée sur la représentation des femmes dans les postes susmentionnés.

Consciente de l'importance de mettre en œuvre des stratégies de recrutement attirant l'attention de femmes qualifiées, l'université a produit un livret de recrutement de l'effectif professoral qui souligne les occasions de diffuser les possibilités d'emploi sur les sites web consacrés particulièrement aux femmes. Bien que dans le passé une formation en équité ait été fournie à tous les présidents des comités de recherche de membres du corps professoral, cette formation a été élargie en vertu de l'entente afin d'être fournie également aux présidents des comités de recherche de gestionnaires. Un bureau de l'équité organise au moins six ateliers par an, tandis qu'un agent d'équité participe aux premières réunions des comités de recherche afin de parler de pratiques exemplaires, de préjugés éventuels et de stratégies favorisant l'équité pendant le processus d'embauche.

« S'il est bon d'avoir une idée une fois, il est bon de l'avoir deux fois. »

Tom Stoppard

Les données sur l'embauche présentées à la Commission par l'université indiquaient le taux de représentation des femmes par département, ainsi que leur catégorie professorale et la nature du poste occupé. Les données indiquaient également le taux de représentation des femmes dans les postes de gestion et de soutien. Bien qu'il soit difficile de tirer des conclusions de statistiques reflétant les pratiques d'embauche sur l'ensemble de l'université, il est intéressant de noter que 40 % des nouveaux employés embauchés à des postes de professeurs à temps plein au cours de l'année terminée le 31 mars 2007 étaient des femmes. Il existe toutefois un écart manifeste entre les sexes, soit un rapport de 3 hommes pour 1 femme, en ce qui a trait aux membres du corps professoral à temps plein occupant un poste de professeur titulaire. Cet écart semble refléter un déséquilibre antérieur entre le nombre de femmes et d'hommes dans un certain nombre de facultés. En raison des exigences associées à la titularisation (ou permanence), notamment la période de temps requise, il est peu probable que l'écart diminue rapidement. Ces données feront l'objet d'un nouvel examen dans le prochain rapport de contrôle.

Une analyse statistique approfondie effectuée à la fin des années 1990 avait soulevé de l'inquiétude car aucune femme n'occupait un poste au sein du département des sciences politiques, en dépit du nombre relativement élevé de femmes qualifiées dans la population active. Il est donc encourageant de noter qu'au 1er avril 2008, six de 13 postes de catégorie professorale étaient confiés à des femmes.
Il s'agit ici du premier de trois rapports de l'Université du Manitoba. Les données de ce rapport serviront de base pour surveiller les progrès réalisés au cours des deux prochaines années. À cet égard, l'université a créé un module sur l'équité et l'a intégré dans un nouveau système d'information sur les ressources humaines. Le module produit des rapports contenant des renseignements détaillés sur la représentation des femmes. Les rapports, qui sont mis à la disposition des facultés, des écoles et des unités administratives, servent à appuyer l'établissement d'objectifs d'équité en matière d'emploi pour l'embauche de futurs employés.

SENSIBILISER DAVANTAGE

Le savoir est un des principaux outils pour prévenir la discrimination, et la Commission a élaboré toute une gamme d'activités afin de remplir son mandat aux chapitres de la promotion des droits de la personne et de l'éducation. Mentionnons entre autres les colloques, les conférences, les activités de sensibilisation, les présentations, les renseignements diffusés par la voie électronique et sous forme imprimée, les partenariats, les prix des droits de la personne et le projet sur les communautés racialisées et les services policiers.

« Recent Developments in Human Rights Law » (faits nouveaux récents concernant les droits de la personne) : tel est le titre d'un colloque public qui s'est ajouté aux fructueux programmes d'éducation de la Commission. Cela porte à cinq le nombre de ces colloques. Environ 720 personnes se sont inscrites à ces derniers, qui ont été présentés à Winnipeg et à Brandon. Celles qui ont assisté à au moins trois colloques se sont vu remettre un certificat de réussite en matière de droits de la personne.

Les conférences de sensibilisation des jeunes demeurent l'élément central des efforts que la Commission déploie auprès de la jeunesse. Toutefois, afin d'en garantir la réussite continue et d'envisager d'autres moyens de renseigner les jeunes sur les droits de la personne, la Commission a mis sur pied un comité qu'elle a chargé de concevoir, d'examiner et de refondre les programmes qu'elle destine aux jeunes et d'élaborer un programme pour souligner le 60e anniversaire de l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme, en 2008.

Des exposés de sensibilisation ont eu lieu devant plus de 2 000 personnes. La Commission a aussi dressé un kiosque d'information à des manifestations publiques ayant marqué, par exemple, la Journée de fierté des lesbiennes et des gais, la Journée internationale de la femme et la Journée du droit à Winnipeg. Son bureau de Brandon a organisé une journée portes ouvertes sur la Journée internationale des droits de la personne, le 10 décembre.

À Winnipeg, la Commission a présenté en décembre, avec ses précieux partenaires que sont la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association manitobaine des droits et libertés, le Déjeuner de remise des prix de la Journée internationale des droits de la personne. Avec le Prix du dévouement (2007), elle a mis en lumière les activités qui ont fait progresser les droits de la personne en surmontant la discrimination axée sur l'incapacité mentale. La Bourse commémorative Sybil Shack pour la promotion des droits de la personne par la jeunesse est décernée à un groupe de jeunes ou à une jeune personne qui a milité pour les droits de la personne et les libertés fondamentales au Manitoba. Les lauréats du Prix du dévouement ont été les enseignants, le directeur d'école et les élèves ayant prix part au Bridges FASD Intermediate Program, à l'école communautaire David Livingstone. La Bourse

« Nous ne pouvons pas toujours édifier l'avenir de nos jeunes, mais nous pouvons les préparer à faire face à l'avenir. »

Franklin D. Roosevelt

Sybil Shack a été remise à Krupa Kotecha, une élève de 12e année à l'école Balmoral Hall, pour le travail et les efforts qu'elle a accomplis en faveur du multiculturalisme et de la diversité.

La Commission a publié le rapport définitif sur la première étape du projet sur les communautés racialisées et les services policiers. Le projet, qui avait commencé un an et demi plus tôt, est un partenariat entre des chercheurs de l'Université de Winnipeg et la Commission des droits de la personne du Manitoba. En 2007, trois consultations communautaires ont eu lieu dans trois quartiers du centre-ville de Winnipeg, soit le quartier de Broadway Ouest, le quartier Centennial et le quartier Lord Selkirk Park.

Pendant ces consultations, les participants ont échangé des récits et des observations sur les services de police fournis à eux-mêmes et à d'autres dans les collectivités racialisées. Au cours des consultations, la Commission n'a pas fait enquête sur les divers récits et elle a respecté l'anonymat des participants et la confidentialité de leurs propos. Le rapport fait état de ces récits et observations.

Le message sous-jacent qui s'est dégagé était que la plupart des gens veulent se sentir en sécurité dans leur collectivité et entretenir avec la police une relation axée sur le respect mutuel.

Parmi les principaux thèmes qui ont été abordés au cours de ces consultations communautaires, mentionnons les suivants : l'insuffisance des services de police assurés à la collectivité autochtone; les traitements abusifs infligés par la police aux Autochtones en raison de leur ascendance; le besoin de services de police communautaires; la nature systémique des préjugés raciaux dans le service de police de Winnipeg; la perception existant dans la police et les médias que les membres des groupes racialisés appartiennent à des gangs; la violence sexuelle dont les femmes autochtones sont victimes aux mains de la police.

Le projet sur les communautés racialisées et les services policiers se poursuit, la Commission et l'Université de Winnipeg s'affairant à en élaborer la deuxième étape.

COMMISSAIRES

Président
M. Jerry Woods est fier d'appartenir à la Première nation Couchiching. Il anime toutes les conférences que la Commission organise à l'intention des jeunes. Ses antécédents dans le mouvement ouvrier et son expérience de négociateur lui sont d'un secours précieux dans son rôle de protecteur des droits de la personne et de l'emploi chez les Autochtones. Il poursuit son œuvre de militant dans la collectivité et s'efforce d'obtenir un traitement équitable pour toutes et tous en cherchant tout particulièrement à améliorer la qualité de vie de toutes les personnes. La passion de M. Woods est le golf. Son bonheur, c'est sa famille : sa femme Cathy, leurs six enfants et huit petits-enfants.

Vice-présidente
M^me^ Yvonne Peters détient un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université de la Saskatchewan, ainsi qu'un baccalauréat en service social de l'Université de Regina. Elle exerce sa profession de juriste dans le domaine de l'égalité des droits à Winnipeg, où elle est consultante et conseillère auprès des syndicats, des groupes communautaires, des organismes de défense des droits de la personne, des entreprises et des gouvernements. Dans le cadre de ses fonctions communautaires, elle siège au conseil de l'Association du Barreau du Manitoba et au conseil d'administration du Réseau canadien pour la santé des femmes; elle est aussi présidente du comité des droits de la personne du Conseil des Canadiens avec déficiences.

« Nombreux sont ceux qui pensent qu'ils réfléchissent quand, en fait, ils ne font que reformuler leurs préjugés. »

William James

Commissaires
M^me^ Robin Dwarka est directrice de l'administration d'Aide juridique Manitoba. Elle est comptable en management accréditée (CMA) et détient un baccalauréat en commerce avec mention de l'Université du Manitoba. Elle est membre fondatrice du Manitoba Pan Handlers, un orchestre local de tambours métalliques. Elle joue d'ailleurs un rôle actif dans la communauté antillaise, principalement par le biais du sous-comité de la construction du Council of Caribbean Organizations of Manitoba et du Pavillon des Antilles de Folklorama. Mme Dwarka est membre du conseil d'administration de l'Association manitobaine des droits et libertés, dont elle est la trésorière.

M. Elliot Leven est avocat. Ses domaines de pratique préférés sont le droit du travail et de l'emploi et le droit autochtone. Il est membre actif de la communauté gaie et de la communauté juive de Winnipeg. Il est président sortant du camp Massad du Manitoba et membre du conseil d'administration du Community Unemployed Help Centre; il siège aussi au comité de l'indépendance de la profession juridique de la Société du Barreau du Manitoba et au comité des communications du Winnipeg Folk Festival.

M^me^ Sheena Rae Reed est née et a grandi à Flin Flon, et son amour du Nord l'a amenée à retourner dans sa ville natale après avoir reçu son baccalauréat ès arts de l'Université du Manitoba et après avoir étudié le droit pendant deux ans. De retour à Flin Flon, elle a commencé à travailler dans le domaine des services sociaux et, aujourd'hui, elle travaille pour le ministère des Services à l'enfant et à la famille du gouvernement du Manitoba. Depuis 17 ans, Mme Reed est entraîneuse de gymnastique féminine et fait partie des Big Brothers/Big Sisters. Elle est également membre du conseil d'administration du Northern Women's Resource Centre de Flin Flon, présidente du conseil d'administration du centre d'amitié de Flin Flon, et présidente de la Manitoba Association of Friendship Centres.

M. M.V. Naidu a été professeur de sciences politiques à l'Université de Brandon, où il a obtenu récemment le titre de professeur émérite. Il est titulaire de nombreuses distinctions, comme le Certificat du mérite civique, décerné par le gouvernement du Canada, et la bourse d'études Fulbright. Il a fondé le West Manitoba Multicultural Council, le Citizen's Committee for Medicare et la Civic Affairs Association de Brandon. Il est l'ancien président de l'Association canadienne de recherche et d'éducation pour la paix et de l'Association canadienne des études asiatiques. Le Pr Naidu a été récemment l'invité de l'Université de Rajasthan (Jaipur, en Inde) pendant huit mois et celui de l'Université de Dehli pendant un an, en qualité de professeur invité de sciences politiques. Il est rédacteur en chef de *Peace Research*, une revue canadienne d'études sur la paix.

M^me^ Ajit Kaur Deol, O.M., est éducatrice, militante engagée et chef de file avant-gardiste dans les milieux multiculturels. Elle a enseigné à l'école secondaire Edward Schreyer de Beauséjour et au Maples Collegiate de Winnipeg pendant de nombreuses années. On lui attribue la fondation de l'école Caroline McMorland pour les personnes ayant une incapacité mentale en Ontario. Elle a siégé au conseil d'administration d'innombrables organismes. Elle est membre du Comité consultatif de la Punjab Foundation et du comité ministériel des organismes, conseils et commissions. Elle est aussi membre du Manitoba Citizenship Council et du conseil d'administration de la Seven Oaks School Education Scholarship Foundation et de la Seven Oaks General Hospital Foundation.

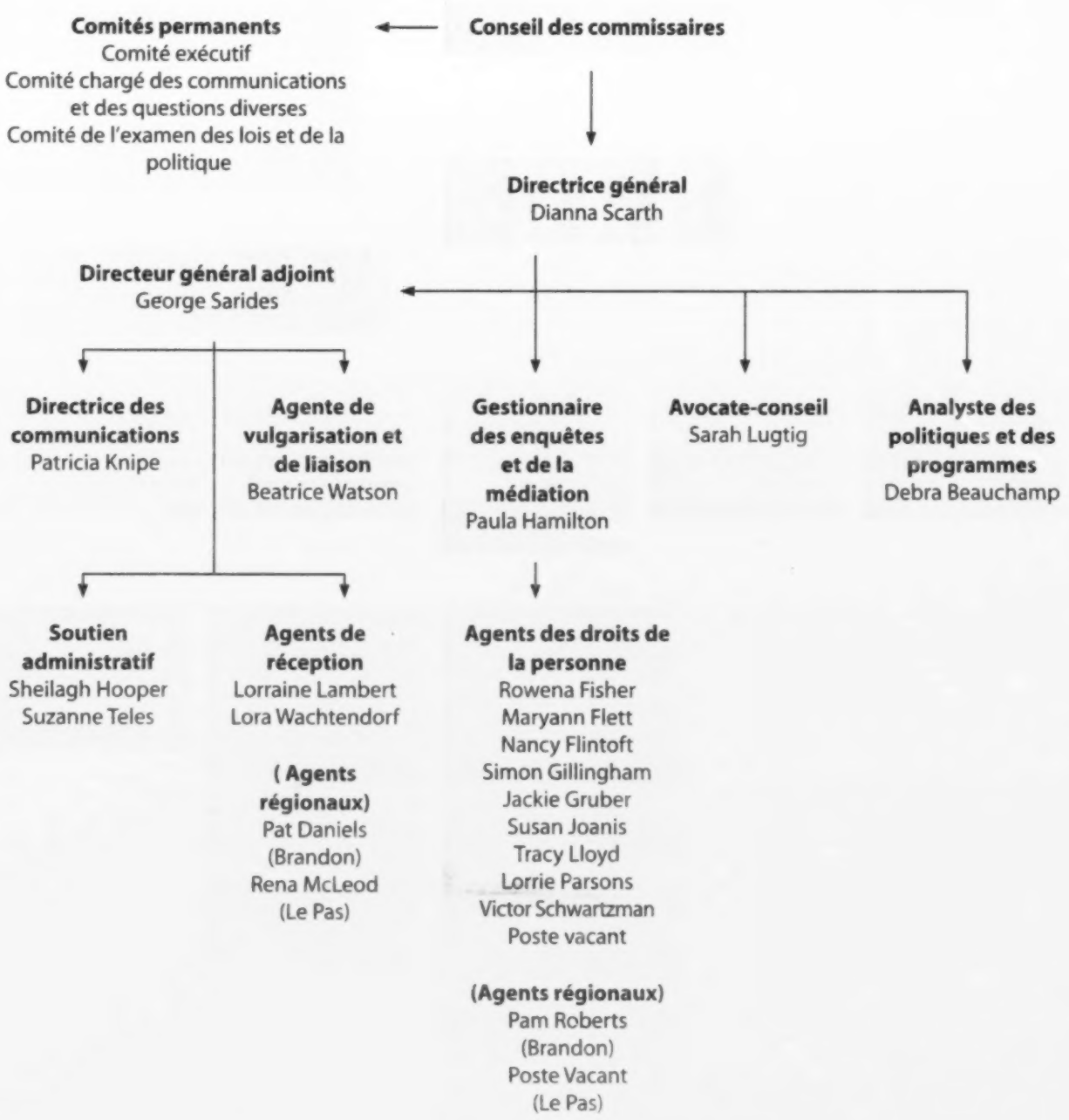
M. Mzilikazi (Mzi) Ndlovu est né et a grandi dans le Matshetsheni Tribal Trust Land, localité située dans une réserve près de Gwanda, au Zimbabwe. Après son arrivée à Winnipeg, il a suivi une formation générale à l'Université de Winnipeg, où il a joué un rôle important dans des initiatives comme la *Food Bank et le Safe Walk Program*, et où il a été élu vice-président de l'African Student Association. Pendant de nombreuses années, il a produit et présenté *The African Summit* à CKUW, la station de radio communautaire de l'Université de Winnipeg. Il a été pigiste pour la CBC, la Society for Manitobans with Disabilities et l'Association manitobaine des droits et libertés. M. Ndlovu travaille actuellement aux Services à l'enfant et à la famille de Winnipeg.

M^me^ Joan Hay vit dans le centre-ville de Winnipeg depuis plus de 20 ans. Elle a été adjointe de recherche et intervieweuse communautaire pour la rédaction de deux livres sur le développement communautaire, soit *In Their Own Voices: Urban Aboriginal Community Development (2006) et Doing Community Development (2007).* Elle co-anime une émission de radio intitulée « Inner City Voices » sur les ondes de CKUW, la station communautaire de l'Université de Winnipeg, et elle est membre fondatrice du groupe Inner City Aboriginal Neighbours (I CAN), qu'elle a été la première à présider. Elle siège en outre à de nombreux conseils et comités du centre-ville et travaille actuellement au Ma Mawi Wi Chi Itata Centre Inc. à titre d'aide communautaire et de travailleuse des services d'urgence. Elle est d'ascendance Dakota Ojibway et elle appartient à la Première nation Waywayseecappo au Manitoba.

Leo Aniceto a commencé à travailler en qualité d'avocat employé par le Bureau de droit Somerset d'Aide juridique Manitoba en novembre 2007, dans l'unité du droit de la famille. Auparavant, il a pratiqué le droit à titre autonome pendant environ cinq ans; il aidait alors ses clients dans les domaines du droit de la famille, du droit pénal, de la protection de l'enfance et de l'immobilier. M. Aniceto a trois enfants. Il appartient à la collectivité philippine et aime bien aider ses compatriotes philippins à régler leurs problèmes juridiques chaque fois qu'il le peut.

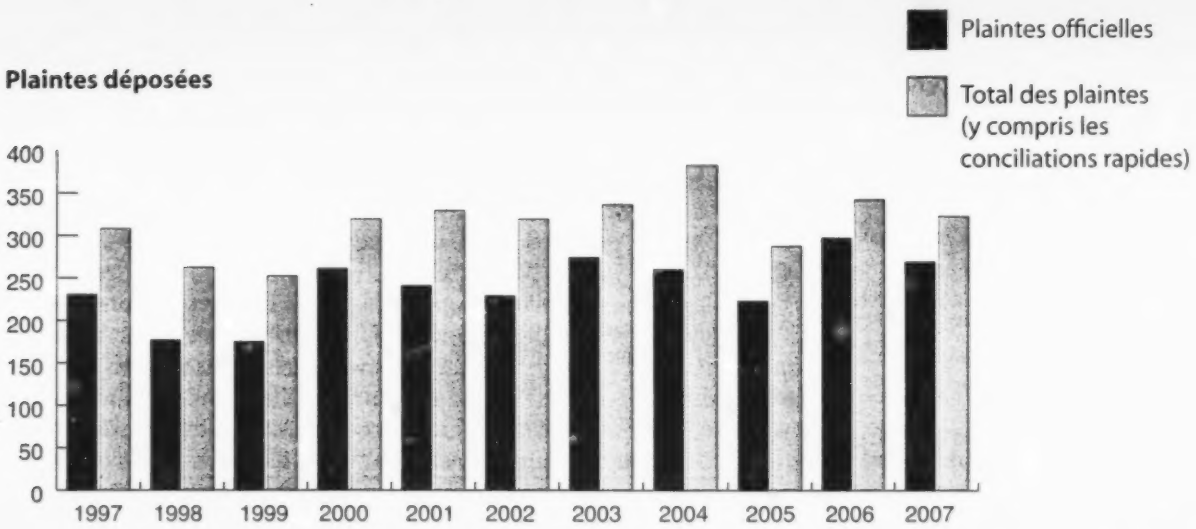
COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

Organigramme 2007



STATISTIQUES

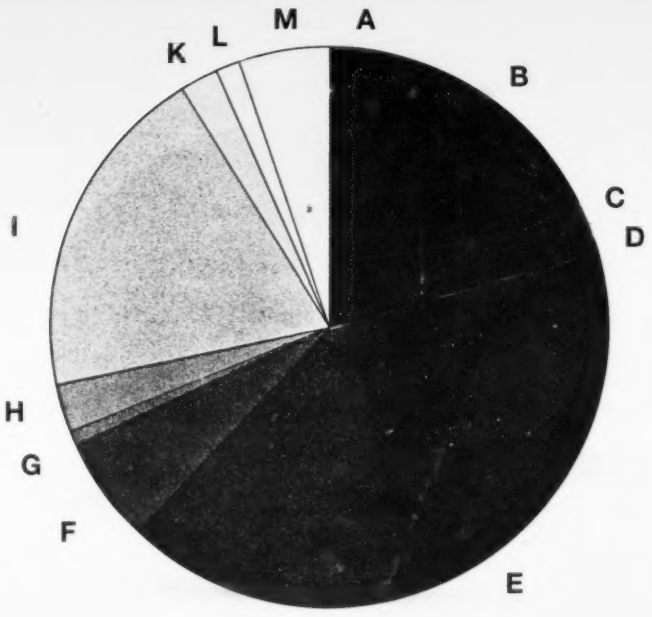
Plaintes déposées



Nombre des plaintes

Année	Plaintes officielles	Total des plaintes (y compris les ententes à l'amiable)
1990	245	s.o.
1991	265	s.o.
1992	216	s.o.
1993	149	s.o.
1994	150	s.o.
1995	169	s.o.
1996	218	s.o.
1997	231	308
1998	177	262
1999	175	252
2000	261	319
2001	241	329
2002	229	319
2003	274	336
2004	260	382
2005	223	287
2006	297	342
2007	270	322

Plaintes officielles enregistrées en 2007 – par motif



- A Âge (13)
- B Ascendance (35)
- C Origine nationale (7)
- D Origine ethnique (2)
- E Incapacité (113)
- F État Matrimonial/ Statut Familial (17)
- G Convictions politiques (2)
- H Religion (8)
- I Sexe (y compris la grossesse) (53)
- J Caractéristiques fondées sur le sexe (0)
- K Orientation sexuelle (6)
- L Source de revenu (4)
- M Autres (14)

Nbre total de plaintes = 274

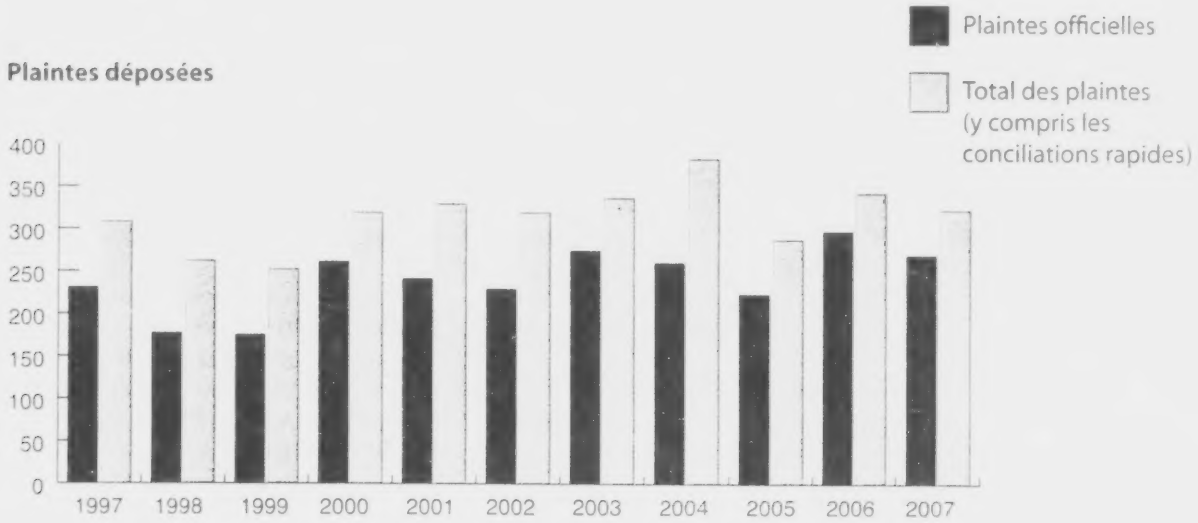
Dossiers fermés en 2007, par motifs

Domaine	Entente à l'amiable	Règlement avant d'enquête	Retrait ou abandon	Rejet par le Conseil	Terminaison du processus / Offre jugée raisonnable	Règlement par médiation ordonnée par le Conseil	Renvoi en arbitrage	Règlement avant l'arbitrage
Âge	8	5	4	10	0	1	0	2
Ascendance	5	9	8	35	0	2	0	0
Origine nationale	0	2	1	6	0	0	0	0
Origine ethnique	0	0	1	0	0	0	0	0
Incapacité	22	19	18	59	3	7	2	3
État matrimonial/ Statut familial	5	3	1	12	0	0	1	0
Convictions politiques	0	1	1	3	0	0	0	0
Religion	0	0	0	3	1	0	0	0
Sexe (y compris la grossesse)	8	14	13	30	0	6	0	6
Caractéristiques fondées sur le sexe	0	0	0	0	0	0	0	0
Orientation sexuelle	1	0	1	0	0	0	0	0
Source de revenu	2	1	0	4	0	0	0	0
Autres	1	0	0	5	0	0	0	0
TOTAUX	52	54	48	167	4	16	3	11

Total des plaintes, par motifs, en 2007 355

STATISTIQUES

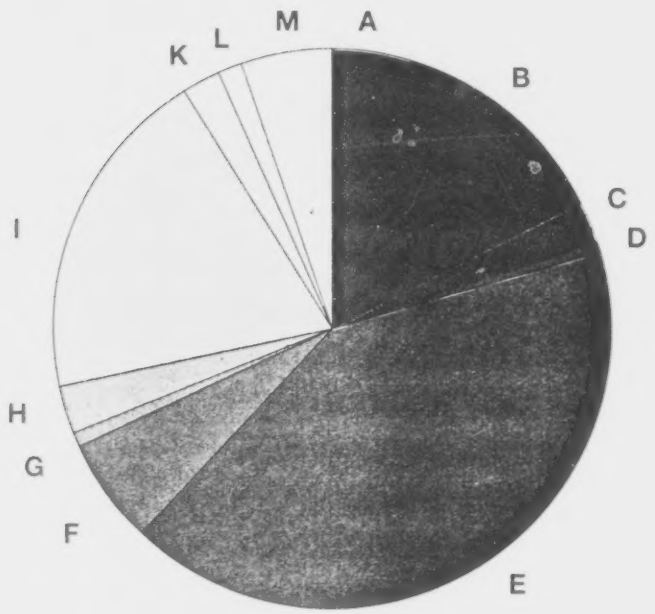
Plaintes déposées



Nombre des plaintes

Année	Plaintes officielles	Total des plaintes (y compris les ententes à l'amiable)
1990	**245**	**s.o.**
1991	265	s.o.
1992	**216**	**s.o.**
1993	149	s.o.
1994	**150**	**s.o.**
1995	169	s.o.
1996	**218**	**s.o.**
1997	231	308
1998	**177**	**262**
1999	175	252
2000	**261**	**319**
2001	241	329
2002	**229**	**319**
2003	274	336
2004	**260**	**382**
2005	223	287
2006	**297**	**342**
2007	270	322

Plaintes officielles enregistrées en 2007 – par motif



- A Âge (13)
- B Ascendance (35)
- C Origine nationale (7)
- D Origine ethnique (2)
- E Incapacité (113)
- F État Matrimonial/ Statut Familial (17)
- G Convictions politiques (2)
- H Religion (8)
- I Sexe (y compris la grossesse) (53)
- J Caractéristiques fondées sur le sexe (0)
- K Orientation sexuelle (6)
- L Source de revenu (4)
- M Autres (14)

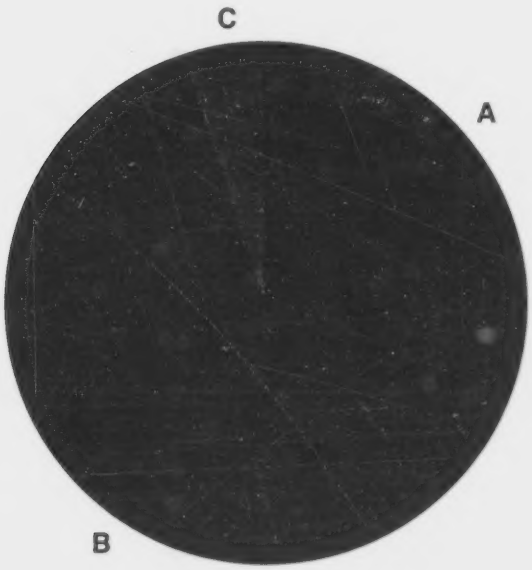
Nbre total de plaintes = 274

Dossiers fermés en 2007, par motifs

Domaine	Entente à l'amiable	Règlement avant d'enquête	Retrait ou abandon	Rejet par le Conseil	Terminaison du processus / Offre jugée raisonnable	Règlement par médiation ordonnée par le Conseil	Renvoi en arbitrage	Règlement avant l'arbitrage
Âge	8	5	4	10	0	1	0	2
Ascendance	5	9	8	35	0	2	0	0
Origine nationale	0	2	1	6	0	0	0	0
Origine ethnique	0	0	1	0	0	0	0	0
Incapacité	22	19	18	59	3	7	2	3
État matrimonial/ Statut familial	5	3	1	12	0	0	1	0
Convictions politiques	0	1	1	3	0	0	0	0
Religion	0	0	0	3	1	0	0	0
Sexe (y compris la grossesse)	8	14	13	30	0	6	0	6
Caractéristiques fondées sur le sexe	0	0	0	0	0	0	0	0
Orientation sexuelle	1	0	1	0	0	0	0	0
Source de revenu	2	1	0	4	0	0	0	0
Autres	1	0	0	5	0	0	0	0
TOTAUX	52	54	48	167	4	16	3	11

Total des plaintes, par motifs, en 2007 355

Plaintes officielles enregistrées en 2007 – par domaine



A Services (64)
B Emploi (187)
C Logement (13)

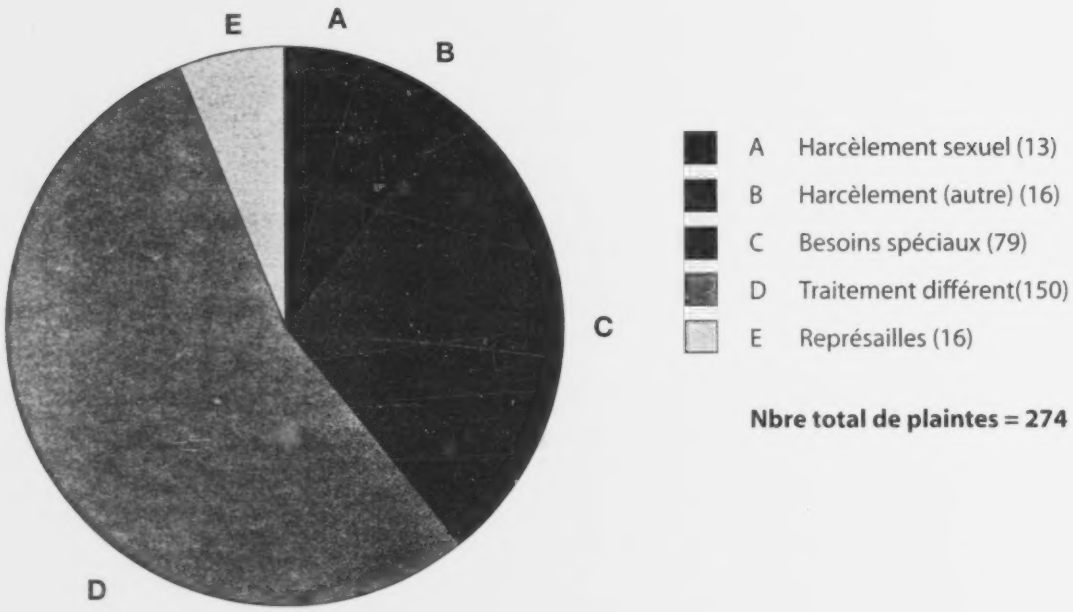
Nbre total de plaintes = 274

Dossiers fermés en 2007, par domaine

Domaine	Entente à l'amiable	Règlement avant l'enquête	Retrait ou abandon	Rejet par le Conseil	Terminaison du processus / Offre jugée raisonnable	Règlement par médiation ordonnée par le Conseil	Renvoi en arbitrage	Règlement avant l'arbitrage
Services	13	11	9	41	2	5	0	2
Emploi	28	41	36	118	2	10	3	9
Contrats	1	0	0	0	0	0	0	0
Logement	8	2	3	8	0	1	0	0
Autre	2	0	0	0	0	0	0	0
TOTAUX	**52**	**54**	**48**	**167**	**4**	**16**	**3**	**11**

Total des plaintes fermés par domaines en 2007 355

Plaintes officielles enregistrées en 2007 – par nature d'allégations



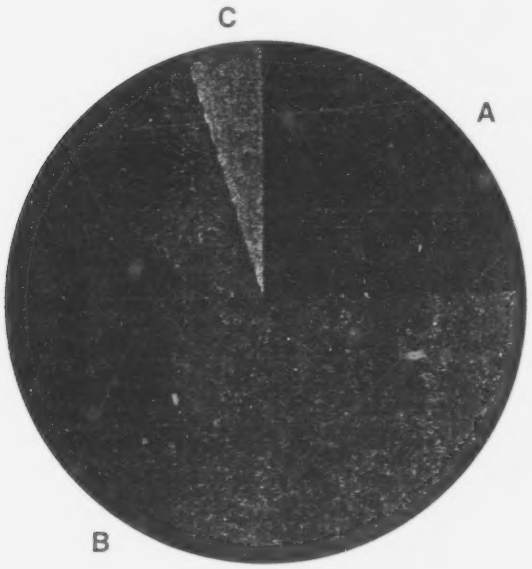
Nbre total de plaintes = 274

Dossiers fermés en 2007, par nature de l'allégation

Nature de l'allégation	Nbre de plaintes
Harcèlement sexuel	25
Autre forme de harcèlement	16
Besoins spéciaux	99
Traitement différentiel	204
Représailles	11

Total des plaintes fermés par nature d'allégation 355

Plaintes officielles enregistrées en 2007 – par domaine



A Services (64)
B Emploi (187)
C Logement (13)

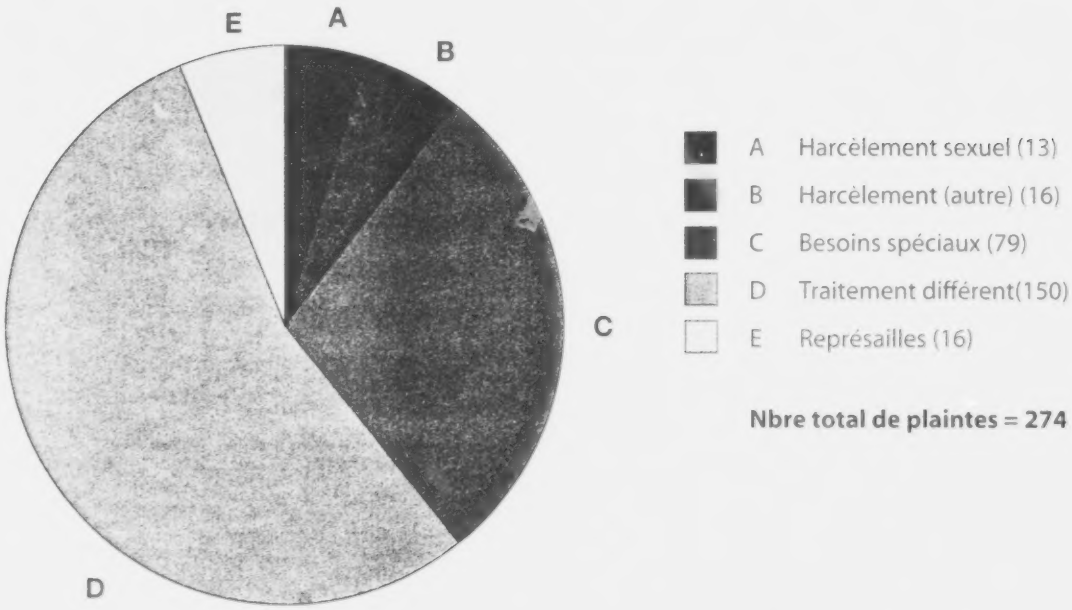
Nbre total de plaintes = 274

Dossiers fermés en 2007, par domaine

Domaine	Entente à l'amiable	Règlement avant l'enquête	Retrait ou abandon	Rejet par le Conseil	Terminaison du processus / Offre jugée raisonnable	Règlement par médiation ordonnée par le Conseil	Renvoi en arbitrage	Règlement avant l'arbitrage
Services	**16**	**11**	**9**	**41**	**2**	**5**	**0**	**2**
Emploi	28	41	36	118	2	10	3	9
Contrats	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Logement	8	2	3	8	0	1	0	0
Autre	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
TOTAUX	**52**	**54**	**48**	**167**	**4**	**16**	**3**	**11**

Total des plaintes fermés par domaines en 2007 355

Plaintes officielles enregistrées en 2007 – par nature d'allégations



Nbre total de plaintes = 274

Dossiers fermés en 2007, par nature de l'allégation

Nature de l'allégation	Nbre de plaintes
Harcèlement sexuel	25
Autre forme de harcèlement	16
Besoins spéciaux	99
Traitement différentiel	204
Représailles	11

Total des plaintes fermés par nature d'allégation 355

FRANÇAIS